

**HUBUNGAN KECERDASAN SPIRITUAL DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN**

SKRIPSI



Oleh:

Dinda Ayu Ardiansari

201310230311014

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

**HUBUNGAN KECERDASAN SPIRITUAL DENGAN
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA
KARYAWAN**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
sebagai Salah Satu Persyaratan untuk Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi**

Oleh:

**Dinda Ayu Ardiansari
201310230311014**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

LEMBAR PENGESAHAN

1. Judul Skripsi : Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan.
2. Nama Peneliti : Dinda Ayu Ardiansari
3. NIM : 201310230311014
4. Fakultas : Psikologi
5. Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang
6. Waktu Penelitian : 8 Maret – 20 Oktober 2017

Skripsi ini telah diuji oleh dewan penguji pada tanggal

Dewan Penguji

- | | | | |
|-----------------|---|-------------------------------|-----|
| Ketua Penguji | : | Zakarija Achmad, S.Psi, M.Si | () |
| Anggota Penguji | : | 1. Istiqomah, S.Psi, M.Si | () |
| | : | 2. Sofa Amalia, S.Psi, M.Si | () |
| | : | 3. Uun Zulfiana, S.Psi, M.Psi | () |

Pembimbing I

Pembimbing II

Zakarija Achmad, S.Psi, M.Si

Istiqomah, S.Psi, M.Si

Malang,
Mengesahkan,
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang

Muhammad SalisYuniardi, S. Psi., M. Psi., Ph.D.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Peneliti : Dinda Ayu Ardiansari
NIM : 201310230311014
Fakultas : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/ karya ilmiah berjudul:

Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan *Organizational Citizenship Behavior*
Pada Karyawan.

1. Adalah karya peneliti dan bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Mengetahui
Wakil Dekan I

Malang, 16 Oktober 2017

Yang menyatakan

Ni'matuzahroh, S.Psi, M.Si

Dinda Ayu Ardiansari

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada kehadiran Allah SWT atas nikmat pengetahuan dan kesempatan yang selama ini diberikan sehingga kurun waktu beberapa bulan penulis diperkenankan untuk menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan Kecerdasan Spiritual dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan” sebagai salah satu syarat wajib untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang.

Penulis mengucapkan banyak terimakasih atas dukungan dan bimbingan yang diberikan sebagai penulis dapat menyelesaikan tugas akhir dengan lancar. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Muhammad Salis Yuniardi, S.Psi, M.Psi Ph.D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang
2. Zakarija Achmad, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing I dan Istiqomah, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing II yang telah memberikan arahan, membimbing dan waktu luangnya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
3. Ni'matuzahroh, S.Psi, M.Si, selaku ketua program studi Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Susanti Prasetyaningrum S.Psi, M.Psi, selaku dosen wali yang selalu memberikan arahan pada masa perkuliahan.
5. Kepada seluruh dosen pengajar di fakultas psikologi baik yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan yang sangat luar biasa bagi peneliti sehingga bisa seperti sekarang ini.
6. Bapak Wawan Prasetyo, selaku Kasubag bidang Elektro beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin peneliti untuk melakukan *tryout* atau uji coba skala pada PT Pakerin Mojokerto.
7. Bapak Imron Hadi, S.E, selaku Personalia perusahaan beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan dan izin peneliti untuk melakukan penelitian sebagai tugas akhir dalam memenuhi strata 1 (S1) pada PT. Sinar Sosro BPR Mojokerto.
8. Arlinah Maisyah dan Saifudin, selaku orang tua yang selalu memberikan dukungan, doa, nasehat dan perjuangannya yang tak bisa dikatakan sejak penulis kecil hingga sekarang beliau sangatlah berjasa besar.
9. Kritis Ardiansyah Safitri, selaku saudara kandung peneliti yang telah memberikan doa, bantuan, wejangan dan pengertian kepada peneliti dalam menjalani kehidupan yang mandiri selama awal proses perkuliahan sampai dengan saat ini.
10. Rayi Rosdiana Dewi, selaku saudara ipar yang telah memberikan wejangan dan motivasi kepada peneliti selama menjalani perkuliahan juga pelajaran dalam kehidupan hingga saat ini.
11. Andy Rachman Putra, selaku teman dekat yang memberi dukungan dan masih member motivasi hingga sekarang ini.

12. Saudara dan saudariku yang memberikan pengalaman luar biasa dalam hidup penulis terkhusus Keluarga besar Psikologi A 2013. Terima kasih telah mau belajar, berproses, dan hidup bersama Penulis.
13. Terkhusus teman seperjuangan, sahabat, keluarga, teman bermain, Tiara, Greta, Barkie, Thian, Arri, Nadya, Uul, Mimi, Jainal, Icha yang selama ini selalu menemani peneliti dalam menjalani aktifitas sehari harinya, memberikan sandaran kepada peneliti ketika mengalami proses jatuh bangunnya menjalani perkuliahan maupun dalam menyusun tugas akhir ini, memberikan semangat dan motivasinya kepada peneliti serta memberikan masukan dalam proses penyelesaian tugas akhir ini.
14. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah banyak memberikan bantuan pada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan karya ini sangat penulis harapkan. Meski demikian, penulis berharap semoga ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembacanya umumnya.

Malang, 2 Oktober 2017
Penulis

Dinda Ayu Ardiansari



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	1
PENDAHULUAN	2
LANDASAN TEORI.....	5
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	5
Kecerdasan Spiritual	8
Hubungan Kecerdasan Spiritual dan <i>OCB</i>	10
Hipotesa.....	12
METODE PENELITIAN.....	12
Rancangan Penelitian	12
Subjek Penelitian.....	12
Variabel dan Instrumen Penelitian	12
Prosedur dan Analisa Data.....	14
HASIL PENELITIAN.....	15
Hasil Perhitungan T-score Kecerdasan Spiritual dan <i>OCB</i>	15
Karakteristik Subjek Penelitian.....	15
Deskripsi Subjek Berdasarkan Kecerdasan Spiritual.....	16
Deskripsi Subjek Berdasarkan <i>OCB</i>	17
Uji Normalitas.....	18
Hasil Uji Hipotesis <i>Product Moment</i> Kecerdasan Spiritual dengan <i>OCB</i>	18
DISKUSI.....	19
KESIMPULAN DAN IMPLIKASI.....	22



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Indeks Validitas Skala Penelitian.....	13
Tabel 2. Perhitungan T-Score Kecerdasan Spiritual	15
Tabel 3. Perhitungan T-Score <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	15
Tabel 4. Karakteristik Subjek Penelitian	15
Tabel 5. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kategori Kelompok Usia dan Masa Kerja Berdasarkan Kecerdasan Spiritual	16
Tabel 6. Deskripsi Subjek Berdasarkan Kategori Kelompok Usia dan Masa Kerja Berdasarkan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	17
Tabel 7. Uji Hipotesis	18



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. Kerangka Berpikir	11
-----------------------------------	----



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Skala <i>Tryout</i> Kecerdasan Spiritual dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	27
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil <i>Tryout</i>	35
Lampiran 3. Uji Validitas dan Reliabilitas	52
Lampiran 4. Blue Print Kecerdasan Spiritual dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	65
Lampiran 5. Skala Penelitian	68
Lampiran 6. Rekapitulasi Data Penelitian	73
Lampiran 7. Output SPSS Hasil Penelitian	99



HUBUNGAN ANTARA KECERDASAN SPIRITUAL DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN

Dinda Ayu Ardiansari
Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang
dindaardian31@gmail.com

Kecerdasan spiritual diartikan sebagai kecerdasan seseorang dalam memecahkan suatu masalah yang sedang dihadapinya dan dapat menempatkan perilaku sesuai konteks berhubungan dengan kehidupan yang memiliki tujuan. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku seorang individu yang diarahkan untuk membantu rekan kerja tanpa harus mempertimbangkan imbalan. Tinggi rendahnya OCB diduga berhubungan dengan kecerdasan spiritual. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Jumlah subjek dalam penelitian sebanyak 162 karyawan di PT. BPR Sinar Sosro Mojokerto dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan skala kecerdasan spiritual dan skala *organizational citizenship behavior*. Sebagai alat ukur dan data dianalisis dengan *pearson product moment correlation*. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan ($r=0,539$; $p=0,000$). Kecerdasan spiritual memberi kontribusi terhadap *organizational citizenship behavior* sebesar 29%.

Kata kunci: Kecerdasan Spiritual, *Organizational Citizenship Behavior*, Karyawan.

Spiritual intelligence is interpreted as a person's intelligence in solving the problem and situating the behavior according to the purpose of life. Organizational citizenship behavior is person's behaviour that is directed to help colleague without consider the rewards. The result of OCB (high or low OCB) is assumed that it is corelated with spiritual intelegence. The purpose of this research is to know the correlation between employee's spiritual intelligence and employee's organizational citizenship behavior. This research has 162 employees in PT. BPR Sinar Sosro Mojokerto as subjects. The technique of this research to get the relevant's subject is purposive sampling. This research also uses a scale of spiritual intelligence and scale of organizational citizenship behavior. Then, as a measurement tool and data analyzed, this research uses Pearson product moment correlation. The results of this research shows that there is a significant relationship between spiritual intelligence with organizational citizenship behavior in employees ($r= 0.539$; $p=0,000$). Spiritual intelligence gives contributes to organizational citizenship behavior of 29%.

Keyword : *Intelligence, Organizational Citizeenship Behavior, Employees.*

Dalam perusahaan ada beberapa faktor yang dapat menunjang keberhasilan organisasi kedepannya, salah satunya dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Akhir-akhir ini, pekerja telah dipandang sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus, karena merupakan salah satu unsur pokok yang menentukan tercapainya tujuan organisasi. Tujuan organisasi itu sendiri adalah mencapai yang di harapkan dalam organisasi untuk memajukan kualitas perusahaan yang saat ini menjadi tempatnya bekerja dan kinerja yang di hasilkan pun harus maksimal sesuai apa yang di tentukan dalam organisasi. Oleh karena itu penting bagi perusahaan memiliki SDM atau karyawan yang dapat bekerja sama secara sukarela antara karyawan satu dengan karyawan lainnya. Kemampuan seseorang dalam bekerja sama secara sukarela disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Di Indonesia, ada penelitian yang dilakukan (Quzwini, 2013) perilaku *OCB* karyawan masih tergolong rendah dimana hanya 11% pegawai yang memiliki tingkat *OCB* tinggi dari 55 karyawan yang disurvei penelitian yang dilakukan. Di dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* masih rendah terdapat karyawan di Indonesia kurang optimal dalam menunjukkan perilaku sukarela membantu rekan kerja, dimana karyawan merasa belum ada dukungan dari organisasi sebagai *reward* sehingga karyawan menjadi enggan untuk membantu pekerjaan orang lain. Kondisi tersebut terjadi karena tidak adanya perhatian lebih dari perusahaan terhadap karyawannya baik berupa *reward* intensif yang diberikan ketika mencapai target produktif bahkan melebihi dari target yang sudah ditentukan, karena kurang mencakup dalam penguasaan dengan syarat yang sudah ditentukan perusahaan dan kecilnya kesempatan untuk berjenjang karir dan sulit untuk kenaikan jabatan setiap karyawannya meskipun sudah bekerja cukup lama di perusahaan tersebut. Lebih menarik lagi jika dilihat dari luaran yang sudah dihasilkan oleh pekerja dalam suatu perusahaan Karyawan yang memiliki *OCB* tinggi karyawan dapat melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan yang dilakukan biasanya (Khalid dan Ali, 2005).

Perilaku *OCB* tidak selalu dilakukan dengan *top performance*, tetapi mereka yang diketahui bekerja ekstra di luar dari kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, sehingga organisasi akan mendapatkan keuntungan dalam melakukan pekerjaan yang memuaskan juga dari dorongan karyawan untuk terlibat dalam *OCB* (Kusumajati, 2014). Perilaku *OCB* karyawan cenderung dilakukan karena mengharapkan timbal balik baik berupa pengembangan karir setiap karyawan dalam perusahaan maupun *reward* yang diberikan oleh atasan, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan hanya karena imbalan yang diberikan. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan perilaku *OCB*, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakkan hanya karena imbalan yang diberikan. Jika suatu perusahaan memiliki karyawan dengan perilaku *OCB*, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan

perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi *OCB* seperti yang di kemukakan oleh (Podsakoff dalam Burton, 2003) mengidentifikasikan 4 elemen yang memiliki hubungan dengan *OCB* yaitu: (1) Karakteristik individual karyawan organisasi. Faktor bawaan dan karakteristik psikologis individu Misalnya kepribadian, kebutuhan psikologis dan sikap. Sehingga karyawan yang sabar, optimis, ekstrovet, empatik dan berorientasi tim lebih cenderung berorientasi menunjukkan perilaku *OCB*. (2) Karakteristik tugas/ pekerjaan studi berfokus pada tugas pekerjaan, karyawan yang mendapatkan tugas menarik cenderung untuk melakukan tugas ekstra (3) Karakteristik kepemimpinan. Perilaku kepemimpinan memiliki hubungan dengan *OCB*. Karyawan bersedia melakukan pekerjaan/tugas tambahan, jika karyawan bekerja pada manajer/atasan yang inspirsional dan suportif. (4) Karakteristik organisasi. Penghubung yang kuat tersebut ada pada dimensi *altruism* yakni interaksi dengan individu dan juga dengan organisasi.

Penelitian yang dilakukan (Darto, 2014) menunjukkan bahwa karateristik individual dengan hubungan sosial yang dibentuk oleh karyawan yang memiliki perilaku *OCB*, akan terbiasa dengan lingkungan di sekitarnya yang memunculkan perilaku *OCB* dalam diri karyawan akan muncul dengan sendirinya. Lalu penelitian lain (Yuniar, 2012) mengemukakan bahwa *OCB* cenderung memiliki peran vital dalam meningkatkan kinerja setiap individu dalam diri karyawan. Inisiatif karyawan yang menyelesaikan tugas orang lain tanpa *reward* dari perusahaan dengan ini karyawan sangat membantu secara fungsional ketika berada dalam organisasi tersebut. Meskipun pekerjaan ekstra bukan merupakan kewajiban secara formal namun sangat efektif sebagai perilaku luar persyaratan dalam organisasi dengan adanya *OCB* maka karyawan akan menghasilkan kerja yang baik, dengan mencegah adanya perilaku menyimpang di tempat kerja.

Dari penelitian (Winandi, 2012) bahwa *OCB* berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil organisasi perindustrian dan perdagangan, menyatakan karyawan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, *OCB* mampu meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang optimal. Fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *OCB* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. Dampak dari karyawan yang memiliki *OCB* rendah dari hasil penelitian menunjukan produktivitas yang rendah akan merugikan pihak manajemen perusahaan dan tentunya kerugian dipihak konsumen karena para konsumen akan kecewa dengan hasil kerja karyawan (Marlinda, 2014). Selain itu hasil yang sudah di temukan dari penelitian lain mengenai *OCB* tentang pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Putra Pertiwi karya utama hari hasil penelitiannya membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara *OCB* terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan yang memiliki *OCB* rendah maka ia akan merasa tidak nyaman berada dalam organisasi tersebut (Nufus, 2011). Selanjutnya dampak dari *OCB* dalam suatu perusahaan pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung

menunjukkan perilaku *extra-role* atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk mencapai kinerja yang optimal dan memunculkan komitmen yang tinggi pula (Gruneiro, Marquez, Zayas & Rosario, 2015).

Penelitian lain menyatakan *Organizational citizenship behavior (OCB)* tergantung pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi (Saxena & Saxena, 2015). Sehingga semakin seorang pegawai mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya dan berkomitmen untuk organisasinya, semakin tinggi pula perasaan memiliki dalam organisasi. Berbeda apabila seorang pegawai menarik diri dari organisasi dan tidak ada kepuasan kerja, maka akan mendorong pegawai tersebut melakukan perilaku kerja kontraproduktif dimana pegawai melakukan penyelewengan dalam pekerjaan seperti bertindak agresif, pemerasan, penyuapan dan sebagainya (Fatimah, Hoesni, & Hafidz, 2012).

Perilaku *organizational citizenship behavior* tidak lepas dari bagaimana karyawan memaknai pekerjaannya dengan memahami lingkungan sekitar dan bertindak sesuai dengan tujuan bersama sehingga tercipta lingkungan kerja yang efektif atau disebut sebagai kecerdasan spiritual. Kecerdasan spiritual adalah kecerdasan dalam menyelesaikan masalah dalam kehidupan, nilai-nilai dapat menempatkan perilaku dan hidup memiliki makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup agar lebih bermakna dibandingkan orang lain, dalam menemukan solusi ketika mendapatkan permasalahan dalam kehidupan dan mampu memaknai semua hal yang dilakukan sehingga dapat mengaktualisasikan diri Ginanjar (2012). Berhubungan dengan dunia kerja, kecerdasan spiritual yang dimiliki karyawan akan berdampak baik terhadap perilaku dan kinerja karyawan didalam suatu perusahaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa perilaku kecerdasan spiritual karyawan akan mempengaruhi sikap dan perilaku individu didalam suatu organisasi, juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Lisda, 2012).

Pengaruh kecerdasan spiritual memberikan makna hidup terhadap karyawan dengan rasa keterbukaan, kejujuran dan fokus pada kontribusi berperan sangat penting bagi perusahaan dengan memberikan rasa moral, disertai menyelesaikan dengan aturan akan memberikan makna kehidupan dengan membawa spiritualitas dalam lingkungan kerja, sehingga kinerja yang dihasilkan juga lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang bekerja tanpa memiliki kecerdasan spiritual (Waryanti, 2013). Dengan adanya hubungan yang berpengaruh positif antara kecerdasan spiritual dalam diri karyawan akan mewujudkan visi dan misi suatu perusahaan dan dapat mengatasi masalah dalam organisasi, apabila kecerdasan spiritual menurun maka kinerja pada karyawan akan menurun (Anis, 2013).

Dalam beberapa narasumber di PT. Sinar Sosro Mojokerto menyatakan bahwa untuk memahami istilah spiritualitas di tempat kerja harus diawali dengan pengakuan bahwa setiap orang memiliki suatu kehidupan pribadi (*inner*) dan kehidupan luaran (*outer*) dan bahwa pengembangan kehidupan pribadi dapat mengakibatkan kehidupan luar yang lebih bermakna dan lebih produktif. Karyawan yang telah membentuk perilaku *OCB* dalam dirinya, dapat dilihat dari perilaku karyawan yang berperilaku menggantikan orang lain dalam bekerja,

perilaku melebihi persyaratan minimal, kemauan toleransi, terlibat dalam fungsi organisasi dan dapat menyimpan informasi untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan memperngaruhi kesediaan untuk bekerja sama baik dengan pimpinan atau teman sekerja (Khazaei dan Khalkhali, 2011). Saling keterkaitan antara *OCB* dan kecerdasan spiritual membuktikan bahwa nilai-nilai spiritualitas masih berpengaruh terhadap kualitas kerja seseorang, juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor (Jayadi, 2012). Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi spiritualitas karyawan maka karyawan cenderung untuk memiliki perilaku diluar pekerjaan (*OCB*) dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi (Anik, 2012).

Salah satu tanda seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual akan menimbulkan perilaku *OCB* jika perusahaan memiliki pekerja yang kecerdasan spiritual yang tinggi maka perkembangan yang di alami perusahaan akan meningkat sesuai dengan tujuan dari suatu perusahaan, dengan *jobdesc* yang di kerjakan lebih dari individu itu sendiri. Komponen inilah yang menjadikan karyawan mencari pekerjaan yang bermakna dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk mendorong kreativitas dan bakat untuk pengembangan pada individu seorang pekerja. Kecerdasan spiritual sangat berpengaruh positif dengan kepuasan kinerja karyawan (Hidayati, 2013). Dengan kecerdasan spiritual yang tinggi memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh, ikhlas, penuh harapan membuat bahkan mengubah aturan, yang membuat orang tersebut dapat bekerja dengan lebih baik Nasution (2005).

Berdasarkan uraian diatas, pentingnya penelitian yang akan dilakukan adalah tentang hubungan yang saling keterkaitan antara kecerdasan spiritual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. BPR Sinar Sosro Mojokerto. Tujuan dari penelitian yaitu ingin mengetahui sejauh mana hubungan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Adapun manfaat yang akan didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai masukan terhadap teori psikologi terutama dalam konsep psikologi industri dan organisasi, perusahaan atau instansi dapat memiliki karyawan dengan perilaku kesukarelaan dalam bekerja sehingga dapat menunjang keberhasilan perusahaan dan juga dapat membuat rasa aman pada karyawan dengan memberikan *reward* pada karyawan, juga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dan mengembangkan karir selama bekerja. Sehingga dengan adanya penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap efektivitas kinerja pada karyawan dapat meningkat dan berdampak positif terhadap lingkungan kerja tidak hanya fokus dengan tugas individu, oleh karena itu karyawan dapat meningkatkan kinerja secara inisiatif sesuai yang diharapkan perusahaan untuk mempertahankan kualitas perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior

Seseorang yang memiliki *OCB* yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun *OCB* lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat

kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* telah diteliti menjadi faktor penting dalam efektifitas organisasi. *OCB* adalah perilaku yang ditunjukkan karyawan melebihi deskripsi dari pekerjaannya (Katz dan Khan Gruneiro, 2015). *OCB* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *OCB* merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya (Organ, Budihardjo, 2011). Selanjutnya yang mengemukakan bahwa *OCB* memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan/tanpa sasaran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja (Budihardjo, 2014).

Organizational Citizenship Behavior memiliki pengaruh penting terhadap karyawan dengan adanya beberapa faktor kinerja yang di pengaruhi oleh *eksternal* (lingkungan) salah satunya yaitu bantuan dari rekan-rekan. Hal ini merupakan salah satu dimensi *OCB* yaitu *altruism*, *OCB* merupakan perilaku social yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerjanya melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. Perilaku ini disebut sebagai perilaku *extra-role* atau *good citizen* yang merupakan makhluk social dengan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi. Selanjutnya organ (1988) (dalam Herminingsih, 2012) mengukur *OCB* dengan lima dimensi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu a). *altruism* (perilaku membantu orang lain) b). *conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian) c). *sportsmanship* (perilaku yang sportif) d). *courtesy* (menjaga hubungan baik) e). *civic virtue* (kebijakan warga atau anggota).

Organizational citizenship behavior merupakan pilihan dan inisiatif dari individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal dalam organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman (Elanain, 2007). *OCB* melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi karyawan dan merupakan bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997). Dalam *organizational citizenship behavior* menjadi perilaku pilihan yang di inginkan suatu organisasi, bukan merupakan kewajiban kerja secara formal namun dapat didukung berfungsinya organisasi secara efektif, juga sebagai perilaku di luar formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi (Yuniar, 2012).

Dari beberapa definisi di atas bahwa dapat disimpulkan *OCB* merupakan perilaku individu secara sukarela menjadi *volunteer* dalam organisasi, yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem *reward* yang dapat meningkatkan keefektifitas dalam organisasi, sebagai pemenuhan harapan organisasi yang tidak bersifat memaksa dengan spontan seseorang dapat bersifat menolong rekan kerja, serta perilaku tidak terlihat melalui evaluasi kinerja. Perilaku ini akan memenuhi

harapan-harapan dan perilaku dalam bekerja dan juga sikap kepuasan kerja terhadap *performance*, tidak di perintahkan secara formal (Podsakoff dalam Fatimah, 2015) menyatakan bahwa dari waktu ke waktu dan persaingan dalam perusahaan, *OCB* menjadi penting untuk membantu pencapaian tujuan organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi. Karena masing-masing individu mempunyai pengharapan berbeda dalam sebuah organisasi, sehingga organisasi harus mengetahui kebutuhan dari karyawannya agar setiap karyawan mampu menunjukkan hasil kerja yang maksimal. Dampak *OCB* diantaranya peningkatan efektifitas organisasi, kesadaran inovasi, serta kemampuan individu beradaptasi dalam berbagai organisasi.

Organ, Podsakoff, & MacKenzie (2006) menjabarkan ada 5 aspek utama dalam *OCB* antara lain :

1. *Altruism* Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Aspek ini mengarah kepada member pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Conscientiousness* Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Aspek ini mengjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas.
3. *Sportsmanship* perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan dalam *Sportsmanship* akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.
4. *Courtesy* menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Seseorang yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
5. *Civic Virtue* perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana dalam operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dalam melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Aspek ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang di tekuni.

Beberapa faktor yang memengaruhi *OCB* seperti yang di kemukakan oleh (Podsakoff dalam Burton, 2003) mengidentifikasi 4 elemen yang memiliki hubungan dengan *OCB* yaitu :

1. Karakteristik individual karyawan/anggota organisasi. Bahwa faktor bawaan dan karakteristik psikologis individu seperti kepribadian, kebutuhan psikologis dan sikap merupakan prediktor *OCB*. Salah satunya karyawan yang sabar, optimis, ekstrovet, empatik dan berorientasi tim lebih cenderung berorientasi menunjukkan perilaku *OCB*.
2. Karakteristik tugas/ pekerjaan studi berfokus pada tugas pekerjaan, dimana karyawan mendapatkan tugas yang menarik mampu membuat karyawan terserap dalam pekerjaannya, maka karyawan cenderung untuk melakukan tugas ekstra.

3. Karakteristik kepemimpinan. Secara keseluruhan, perilaku kepemimpinan memiliki hubungan dengan *OCB* bahwa karyawan dapat bersedia melakukan pekerjaan/tugas tambahan jika karyawan bekerja pada manajer/atasan yang inspirasional dan suportif.

4. Karakteristik organisasi. Penghubung yang kuat tersebut ada pada dimensi altruism yakni interaksi dengan individu dan juga dengan organisasi. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *OCB* bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal tetapi juga faktor eksternal.

Kecerdasan spiritual

Menurut (Ginanjari, 2012) kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna spiritual terhadap pemikiran, perilaku dan kegiatan, serta mampu memberikan pemikiran pada manusia untuk membedakan baik dengan buruk, memberikan rasa moral dan memberi manusia kemampuan untuk menyesuaikan dirinya dengan aturan-aturan yang baru. Sedangkan beberapa mengatakan SQ sebagai perasaan intuisi yang berhubungan dengan dunia luas di dalam hidup manusia, juga dapat memfasilitasi dialog antara pikiran dan emosi, antara jiwa dan tubuh yang memiliki kecerdasan spiritual juga dapat membantu seseorang untuk dapat melakukan transedensi diri (Fabiola, 2005).

Kecerdasan spiritual (SQ) adalah kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna kehidupan, nilai-nilai, dan keutuhan diri yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan hidup kita dalam konteks makna yang lebih luas dan kaya, kecerdasan untuk menilai bahwa tindakan atau jalan hidup seseorang lebih bermakna dibandingkan dengan yang lain. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan jiwa yang membantu menyembuhkan dan membangun diri manusia secara utuh (Zohar dan Marshall, 2002). Kecerdasan spiritual adalah kepercayaan terhadap kekuatan yang bersifat ketuhanan, SQ juga memiliki peran yang sangat menentukan dalam memahami dan menilai dunia sekitar, keadaan diri sendiri, dan perubahan pada umumnya, jalan hidup merasakan cinta dan kepercayaan terhadap Tuhan dan masih banyak lagi (Wilcox, 2013). Kecerdasan spiritual tertinggi hanya bisa dilihat jika individu telah mampu mewujudkannya dan terefleksi dalam kehidupan sehari-harinya. Artinya sikap-sikap hidup individu mencerminkan penghayatannya akan kebajikan dan kebijaksanaan yang mendalam, sesuai dengan jalan suci menuju pada Sang Pencipta (Safaria, 2007).

Adapun penjelasan bahwa Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai satu set kapasitas mental yang berkontribusi terhadap kesadaran, integrasi, dan aplikasi adaptif aspek nonmateri dan transenden keberadaan seseorang, dan hasil mengarah seperti ke refleksi eksistensial yang paling dalam, peningkatan makna, pengakuan diri transenden, dan penguasaan negara rohani dan definisi tersebut menjelaskan bahwa kecerdasan juga mencakup aktifitas mental, karena segala bentuk aktifitas kognitif juga merupakan aktifitas mental. Berdasarkan yang telah dijelaskan pada tinjauan teori diatas, Kecerdasan spiritual tidak hanya pengarah terhadap refleksi eksistensial maupun peningkatan makna dalam diri saja, namun King juga menjelaskan bahwa kecerdasan spiritual juga berjalan bersama kapasitas mental yang mencakup aplikasi adaptif yang berupa aktifitas kognitif

diantaranya juga berfikir. Kemudian King pun menyebutkan bahwa terdapat 4 komponen dalam kecerdasan spiritual yakni : (1) berpikir kritis eksistensial (*critical existential thinking*), orang mampu berpikir lebih dari biasanya (2) pembuatan makna pribadi (*personal meaning production*), orang mampu membuat makna atau hikmah tersendiri atas suatu hal yang terjadi dalam kehidupannya (3) kesadaran transcendental (*transcendental awareness*), dan (4) perluasan kesadaran (*Conscious State Expansion*), orang mampu memperluas kesadarannya dalam bentuk perluasan wawasan dan pengetahuan untuk menemukan keterkaitan antar hal (King, 2008).

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan spiritual adalah kemampuan untuk memberi makna ibadah terhadap segala perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang seutuhnya dan memiliki pola pemikiran yang integralistik serta didasari karena Tuhan. Manusia dapat menyelesaikan segala masalah berbagai hal, agama (religi) mengarahkan manusia untuk mencari makna dengan pandangan yang lebih jauh dan kepercayaan terhadap sesuatu hal yang berhubungan dengan Tuhan.

Ada beberapa aspek dari kecerdasan spiritual yang menjadi dasar, yaitu :

1. Kemampuan untuk bersikap fleksibel (adaktif secara spontan dan aktif) dengan indikatornya yaitu kemampuan bergaul.
2. Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dengan indikatornya yaitu kesadaran adanya Tuhan.
3. Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan, dengan indikatornya yaitu cobaan sebagai ujian, kesabaran dan ikhlas/rela.
4. Kemampuan untuk menghadapi dan melampaui rasa sakit, dengan indikatornya yaitu ketabahan.
5. Kualitas hidup yang diilhami oleh visi dan nilai-nilai, dengan indikatornya hari ini lebih baik dari kemarin dan tujuan hidup.
6. Keengganan untuk mengalami atau menyebabkan kerugian yang tidak perlu, dengan indikatornya yaitu menggunjing, meninggalkan ibadah, berkorban.
7. Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal (berpandangan holistic), dengan indikatornya yaitu antar makhluk atau kejadian, tentang nasib manusia.
8. Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa?” atau “bagaimana jika?” untuk mencari jawaban atas sesuatu, bertanya pada agamawan atau buku, mengikuti pengajian.
9. Bidang mandiri yaitu memiliki kemampuan untuk bekerja mandiri atau memiliki otonomi, dengan indikatornya yaitu membuat/beramal tanpa bergantung pada orang lain.

Menurut (Ariyadi, 2010) terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kecerdasan spiritual karyawan antara lain :

1. Keyakinan, bermakna percaya secara totalitas tanpa adanya keraguan sedikitpun, pasti dengan tujuan yang akan dicapai.

2. Kesabaran, menahan diri dari keluh kesah ketika menghadapi sesuatu yang tidak menyenangkan, sebagai manusia yang mampu memberikan perspektif positif akan kenyataan hidup akan membuat seseorang memaknai pembelajaran. Bahkan lebih melangkah untuk melakukan langkah-langkah di masa depan.
3. Syukur, mengakui kenikmatan yang sudah di dapat, sesuai dengan jalan yang di ridhai-Nya.

Hubungan kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

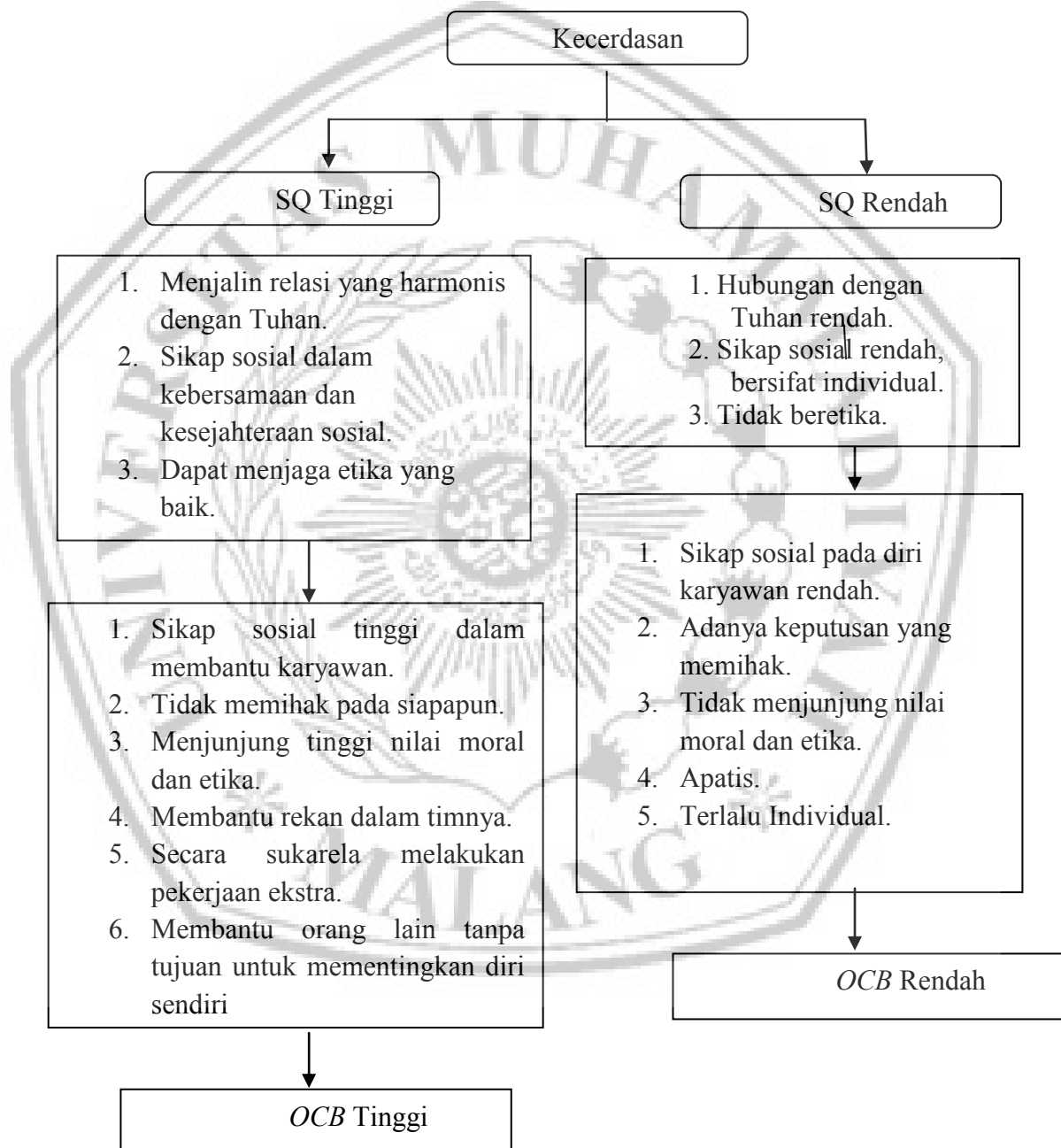
Memiliki perilaku sukarela atau yang disebut *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu harapan untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan karena dengan memiliki perilaku *OCB* pada karyawan. Selain itu sikap relabekerja keras, suka membantu rekan kerja menghindari konflik dan sebagainya dapat juga disebut sebagai karakter dari seseorang (Wuryandani, 2014). Komponen inilah yang menjadikan karyawan mencari pekerjaan yang bermakna dan menciptakan lingkungan kerja yang menguntungkan untuk mendorong kreativitas dan bakat untuk pengembangan pada individu seorang pekerja (Muhdar, 2014). Penelitian selanjutnya menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja pada karyawan dengan memiliki loyalitas dan komitmen karyawan akan berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan perusahaan sehingga rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja yang membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan (Nasir, 2011).

Spiritual menghasilkan dampak spiritual yang dalam organisasi berpengaruh signifikan terhadap *OCB* mewujudkan efektivitas dan cocok dalam tingkat organisasi dalam perilaku karyawan, adanya hubungan secara personal dengan *OCB* dari setiap individu dan juga secara tim dalam perilaku karyawan (Sanoubar, 2014). Kecerdasan spiritual dan karyawan memberikan suatu pemahaman yang berbeda dan lebih menyeluruh dalam menjalankan pekerjaan. Semakin dalam pengalaman spiritualitas seorang karyawan maka semakin besar manfaatnya bagi karir mereka dan juga bagi organisasi ditempat kerja, semakin tinggi spiritualitas karyawan dilingkungan tempat ia bekerja maka mereka cenderung akan memiliki sikap membantu dan menghargai pekerjaan sesama rekan kerja diluar pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya (*OCB*) dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari sehingga mendukung efektivitas organisasi (Anik, 2012).

Secara umum, perilaku sukarela pada karyawan dapat ditimbulkan dengan mudah sehingga kecerdasan spiritual yang baik perlu diberikan pada karyawan guna menunjang keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, *organizational citizenship behavior* dapat muncul sesuai pada situasi yang spontan yang akan timbul pada karyawan, saling keterkaitan antara *OCB* dan kecerdasan spiritual membuktikan bahwa nilai-nilai spiritualitas masih berpengaruh terhadap kualitas kerja seseorang, juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja auditor (Jayadi, 2012). Sikap *OCB* dapat mempengaruhi karyawan dengan lingkungan kerja agar lebih nyaman ketika berada di dalam organisasi tersebut. dapat

disimpulkan bawah *organizational citizenship behavior* merupakan karyawan yang berhubungan dengan kesukarelaan maupun suasana kondusif di lingkungan kerja yang aman dan nyaman terkait menunjang tujuan organisasi dan juga karyawan merasa aman dalam perusahaan sehingga akan menimbulkan perilaku *OCB*, ketika kecerdasan spiritual tinggi juga akan menimbulkan sikap positif karyawan, kemudian perilaku ini harus dipertahakan sehingga saling membantu antara karyawan lain dengan menunjukkan sikap sosial yang tinggi.

Kerangka Berfikir



Hipotesis

Adanya hubungan yang positif antara kecerdasan spiritual dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antara variabel bebas dan variabel terikat (Sugiyono, 2015). Penting untuk melihat hubungan antara kedua variabel karena dengan demikian peneliti dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan dari penelitian yang dilakukan. Dengan hasil berupa data-data secara numerik (angka) yang akan digunakan untuk menganalisa data pada penelitian yang dapat diolah dengan statistika. Penelitian kuantitatif dilakukan pada penelitian inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis dan akan mendapatkan hasil yang signifikan perbedaan variabel dari variabel yang diteliti (Anwar, 2015).

Subjek penelitian

Subjek penelitian adalah karyawan yang berusia 22-40 tahun, karyawan tetap, baik laki-laki maupun perempuan dan populasi berjumlah 400 karyawan di perusahaan pabrik PT. BPR Sinar Sosro yang bergerak dibidang produksi teh kemasan yang dijual di Indonesia bahkan mancanegara di kab. Mojokerto, Jawa Timur. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 162 karyawan, karena penelitian korelasional sebaiknya menggunakan subjek lebih dari 30 orang agar dapat melihat adanya hubungan pada variabel (Fraenkel, Wallen, & Hyun, 2012). Teknik sampling yang digunakan peneliti adalah teknik pengambilan data *Purposive sampling* teknik ini dengan kriteria untuk menentukan sampel berdasarkan pertimbangan yang sudah ditentukan peneliti (Sugiyono, 2015).

Variabel dan Instrumen Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas (X) atau variable dependen adalah kecerdasan spiritual dan variabel terikat (Y) atau variable independen adalah *Organizational Citizenship Behavior*.

Variabel bebas adalah Kecerdasan spiritual, yaitu kemampuan untuk member makna ibadah terhadap segala perilaku dan kegiatan melalui langkah-langkah dan pemikiran yang bersifat fitrah, menuju manusia yang memiliki tujuan hidup didasari karena Tuhan. Metode pengumpulan data kecerdasan spiritual adalah dengan menggunakan skala *likert* dimana skala ini terdiri dari item *favourable* dan *unfavourable* yang berjumlah masing-masing variabel 48 item dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) bernilai 1. Skala kecerdasan spiritual menggunakan skala milik (Marita Murtiani Ariestya, 2012) yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek dari Danah Zohar dan Marshall (dalam Nurhayati, 2010). Skala kecerdasan spiritual terdiri atas aspek (1) Kemampuan untuk bersikap fleksibel, (2) Memiliki tingkat kesadaran yang tinggi, (3) Kemampuan untuk menghadapi masalah, (4) Ketabahan, (5) Kualitas hidup yang

diilhami oleh visi dan nilai-nilai, (6) Menghindari kerugian yang tidak diinginkan (7) memiliki sudut pandang yang menyeluruh terhadap keterkaitan antara berbagai hal, (8) Memahami sebab dan akibat atas sesuatu, (9) Bersikap Mandiri yang berjumlah 48 item.

Variabel terikat adalah *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu kesukarelaan karyawan ketika berada dalam suatu perusahaan yang dengan ikhlas dapat membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang tidak dapat di selesaikan tanpa adanya *reward* dari perusahaan. Oleh karena itu memberikan perubahan perilaku positif yang menghasilkan kerja sesuai dengan tujuan dari perusahaan tersebut. Metode pengumpulan data *OCB* adalah dengan menggunakan skala *likert* dimana skala ini terdiri dari item *favourable* dan *unfavourable* yang berjumlah masing-masing variabel 50 item dengan empat pilihan jawaban yaitu sangat setuju (SS) bernilai 4, setuju (S) bernilai 3, tidak setuju (TS) bernilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) bernilai 1. Skala *OCB* terdiri atas 5 aspek yang dikemukakan oleh Organ (dalam Dwi Suhartiningsih, 2012) yang dikembangkan berdasarkan aspek-aspek dari Podsokaff, Mackienzi, Moorman dan Fetter (1998) yaitu (1) *Altruisme*, (2) *Conscientiousness*, (3) *Sportsmanship*, (4) *Courtesy*, (5) *Civic Virtue* yang berjumlah 50 item.

Proses validitas alat ukur, peneliti melakukan uji coba (*try out*) terlebih dahulu, dengan jumlah subjek 100 responden. Hal ini untuk mengetahui atau mengukur skor pada item yang valid dan tidak valid. Kemudian item yang valid akan digunakan kembali dalam pengukuran selanjutnya korelasi antara variable penelitian. Hasil dari *try out* yang akan dilakukan peneliti sebagai sampel sebelum digunakan sebagai alat ukur penelitian. Berdasarkan hasil *try out* yang sudah dilakukan peneliti yang dibagikan pada 100 responden, di dapatkan validitas dan reliabilitas dari kedua skala berikut rincian validitas instrument penelitian :

Tabel 1. Indeks Validitas Skala Penelitian

Setelah dilakukan *tryout* terhadap 100 karyawan di perusahaan PT. Pakerin di Kabupaten Mojokerto dapat dilihat hasil sebagai berikut :

Alat ukur	Jumlah Item Sebelum Diujikan	Jumlah Item Valid	Indeks Validitas	Indeks Reliabilitas/ Koefisien Alpha
Kecerdasan Spiritual	48	25	0,307-0,610	0,886
Organizational Citizenship Behavior	50	17	0,380-0,773	0,926

Korelasi *Cronbach's alpha* merupakan teknik yang digunakan untuk melegitasi suatu skala penelitian, besarnya koefisien realibilitas berkisar antara 0,0 hingga 1,00. Menurut (Sugiyono, 2015) yang mengatakan bahwa bila korelasi faktor besarnya 0,30 keatas maka instrument tersebut memiliki validitas kontruksi baik.

Bila harga korelasi dibawah 0,30, maka dapat disimpulkan bahwa butiran instrumen tidak valid sehingga harus di perbaiki atau dibuang. Dapat dilihat bahwa kedua skala memiliki indeks validitas dan reliabilitas yang baik. Berdasarkan tabel 3 hasil validitas dan reliabilitas terdapat 25 item valid, indeks validitas yang diujikan berkisar 0,307-0,610, sedangkan nilai *Cronbach's alpha* pada skala Kecerdasan spiritual 0,886 maka instrument dinyatakan reliabel. Sedangkan hasil validitas dan reliabilitas *organizational citizenship behavior* terdapat 17 item valid, indeks validitas dan reliabilitas berkisar 0,380-0,773 dengan *Cronbach's alpha* pada skala *OCB* 0,926 maka dapat dinyatakan reliabel.

Prosedur dan Analisa Data Penelitian

Prosedur dalam penelitian ini terdiri dari tiga tahap, sebelum penelitian, uji coba dan analisa penelitian. Tahap pertama penelitian dimulai dari penyusunan proposal, kemudian peneliti membuat alat ukur penelitian berupa skala *likert* yakni kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior* yang berfungsi sebagai alat ukur dalam mengungkap variabel-variabel yang akan diukur guna mendukung pengujian hipotesis dari peneliti. Setelah skala sudah siap maka peneliti akan melakukan uji coba (*try out*) terhadap kuesioner yang dibuat dan diadaptasikan (dalam hal ini skala *OCB* dan kecerdasan spiritual) kepada 100 responden. Jumlah item skala yang akan diuji cobakan yakni 48 item skala kecerdasan spiritual dan 50 item skala *organizational citizenship behavior*. Tujuan pengujian ini adalah untuk menguji validitas dan realibitas skala. Sebelum peneliti melakukan pengambilan data, terlebih dahulu diawali dengan pengurusan surat izin untuk melakukan penelitian.

Tahap kedua, pelaksanaan uji coba, pada tahap ini dimana peneliti mulai menyebarkan skala penelitian *try out* sebelumnya kepada seluruh subjek yang akan dijadikan sampel. Try out dilakukan pada tanggal 11-17 Juni 2017 dengan jumlah subjek sebanyak 100 orang karyawan di perusahaan PT. Pakerin Mojokerto dengan jenis kelamin laki-laki maupun perempuan yang sudah memasuki usia produktif dan karyawan tetap. Kemudian dilanjutkan dengan proses identifikasi item pada skala penelitian yang telah diujikan sebelumnya kepada 162 karyawan di PT. BPR Sinar Sosro Mojokerto pada tanggal 31 Juli sampai dengan 22 Agustus dengan menggunakan *purposive sampling* dimana seluruh karyawan yang memasuki usia produktif dewasa awal mendapatkan kesempatan yang sama untuk mengisi kuisisioner.

Selanjutnya pada tahap analisa data peneliti mulai menyebarkan menyebarkan sebagai penelitian di input dan di analisis dengan menggunakan analisis data, setelah itu dianalisa dengan menggunakan perhitungan SPSS *for windows version* 21 dengan teknik *pearson product moment correlation* yang digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua variabel (Arikunto, 2010). Peneliti menggunakan teknik analisa data uji frekuensi yang bertujuan untuk mengetahui normalitas data sehingga peneliti mengetahui uji korelasional parametrik atau non parametrik yang akan digunakan. Selanjutnya peneliti melakukan uji korelasi dengan menggunakan *product moment*, tujuannya adalah untuk menguji hipotesis

hubungan satu variabel independen dengan satu variabel dependen (Sugiyono, 2015).

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Subjek

Setelah melakukan penelitian pada subjek yang sudah dilakukan pada tanggal 31 juli sampai dengan tanggal 22 Agustus 2017 menggunakan karyawan salah satu perusahaan di Mojokerto yang memiliki kriteria karyawan yang memasuki usia produktif ketika bekerja pada umumnya dan sedang aktif di suatu perusahaan baik laki-laki maupun perempuan. Jumlah subjek yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 162 subjek dengan jenis kelamin laki-laki dan perempuan, dengan kisaran lama bekerja 1 hingga 20 tahun, karyawan yang berstatus sebagai karyawan tetap.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa subjek yang memiliki kecerdasan spiritual rendah lebih banyak daripada subjek yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi, seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Perhitungan T-score Kecerdasan Spiritual

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	T-Score > 50	80	49,3%
Rendah	T-Score ≤ 50	82	50,7%
	Total	162	100%

Berdasarkan total dari 162 subjek, 80 (49,3%) karyawan di PT. BPR Sinar Sosro Mojokerto yang memiliki kecerdasan spiritual tinggi sedangkan 82 (50,7%) memiliki kecerdasan spiritual rendah.

Tabel 3. Perhitungan T-score *Organizational Citizenship Behavior*

Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
Tinggi	T-Score > 50	79	48,8%
Rendah	T-Score ≤ 50	83	51,2%
	Total	162	100%

Berdasarkan total 162 subjek, 79 (48,8%) karyawan di PT. BPR Sinar Sosro Mojokerto yang memiliki *organizational citizenship behavior* tinggi sedangkan 83 (51,2%) memiliki *organizational citizenship behavior* rendah.

Tabel 4. Karakteristik Subjek Penelitian

	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-Laki	112	70 %
	Perempuan	50	30 %
	Total	162	100 %
Usia	22-30 tahun	107	66 %
	31-40 tahun	55	34%
	Total	162	100%
Masa Kerja	<1-5 tahun	80	49,3 %
	6-10 tahun	72	44,5%
	11-15 tahun	5	3,1 %
	16->29 tahun	5	3,1%
	Total	162	100%

Berdasarkan tabel 4. Terlihat bahwa subjek penelitian lebih didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan. Hal tersebut dilihat dari persentase subjek laki-laki 70% lebih besar dari subjek perempuan yang memiliki persentase 30%. Selain itu, kuisioner yang tersebar terdiri dari dewasa awal 22-30 tahun dengan persentase 66% lebih banyak dibandingkan usia 31-40 tahun dengan persentase 34% lebih sedikit dibanding kelompok usia dewasa awal sebelumnya. Berdasarkan masa kerja terdapat empat kategori, dengan kelompok <1-5 tahun sebanyak 80 karyawan dengan persentase 49,3% subjek dengan kelompok masa kerja 6-10 tahun sebanyak 72 karyawan dengan persentase 44,5%, subjek dengan kelompok masa kerja 11-15 tahun sebanyak 5 karyawan dengan persentase 3,1% dan subjek dengan kelompok masa kerja 16->20 tahun sebanyak 5 karyawan dengan persentase 3,1% di PT. BPR Sinar Sosro Mojokerto.

Tabel 5. Deskripsi subjek berdasarkan kategori kelompok usia dan masa kerja berdasarkan Kecerdasan Spiritual

Kerja berdasarkan Pendidikan dan Pengalaman			
	Kategori	Jumlah	Persentase
Kelompok Usia			
22-30 tahun	Tinggi	49	30,2%
	Rendah	58	35,8%
31-40 tahun	Tinggi	26	16%
	Rendah	29	18%
	Total	162	100%
Masa Kerja			
>1-5 tahun	Tinggi	43	26,5%
	Rendah	37	23%
6-10 tahun	Tinggi	31	19,1%
	Rendah	41	25,3%
11-15 tahun	Tinggi	1	0,7%
	Rendah	4	2,4%
16->20 tahun	Tinggi	2	1,2%
	Rendah	3	1,8%
	Total	162	100%

Pada tabel 5. Diatas dapat diketahui deskripsi subjek kelompok usia berdasarkan kecerdasan spiritual. Dari kelompok usia 22-30 tahun terdiri dari 49 karyawan dengan persentase 30,2% yang lebih sedikit dibandingkan dengan jumlah kategori rendah pada karyawan sebanyak 58 karyawan dengan persentase 35,8% terhadap kecerdasan spiritual.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa dari kelompok kategori masa kerja berdasarkan kecerdasan spiritual. Karyawan dengan masa kerja >1-5tahun yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 43 karyawan dengan persentase (26,5%) lebih tinggi dibandingkan karyawan dalam kategori rendah sebanyak 37 karyawan dengan persentase (23%) terhadap kecerdasan spiritual. Karyawan dengan masa kerja 6-10 tahun yang termasuk dalam kategori tinggi sebanyak 31 karyawan dengan (19,1%) lebih sedikit dibandingkan karyawan dalam kategori rendah sebanyak 41 karyawan dengan persentase (25,3%). Karyawan dengan masa kerja 11-15 tahun yang memiliki kategori tinggi sebanyak 1 karyawan dengan persentase (0,7%) terhadap kecerdasan spiritual dan kategori rendah 4 karyawan dengan (2,4%) lebih banyak terhadap kecerdasan spiritual. Subjek yang masa kerjanya 16-20 tahun yang memiliki kategori tinggi terhadap kecerdasan spiritual berjumlah 2 karyawan dengan (1,2%), sedangkan yang berkategori rendah berjumlah 3 karyawan dengan (1,8%).

Tabel 6. Deskripsi subjek berdasarkan kategori kelompok usia dan masa kerja berdasarkan *Organizational Citizenship Behavior*

	Kategori	Jumlah	Persentase
Kelompok Usia			
22-30 tahun	Tinggi	55	34%
	Rendah	52	32%
31-40 tahun	Tinggi	26	16%
	Rendah	29	18%
	Total	162	100%
Masa Kerja			
>1-5 tahun	Tinggi	44	27%
	Rendah	36	22%
6-10 tahun	Tinggi	23	15%
	Rendah	49	30%
11-15 tahun	Tinggi	3	1,8%
	Rendah	2	1,2%
16->20 tahun	Tinggi	1	0,7%
	Rendah	4	2,4%
	Total	162	100%

Pada tabel 6. Diatas dapat diketahui deskripsi subjek kelompok usia berdasarkan *organizational citizenship behavior*. Dari kelompok usia 22-30 tahun memiliki 55 karyawan dengan persentase 34% lebih tinggi dibanding dengan jumlah kategori rendah terhadap *organizational citizenship behavior* berjumlah 52 karyawan dengan 32% memiliki kategori rendah.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa kelompok kategori masa kerja berdasarkan *organizational citizenship behavior*. Subjek yang masa kerjanya >1-5 tahun memiliki kategori tinggi 44 dengan 27% dibanding jumlah kategori rendah 36 dengan 22% terhadap *organizational citizenship behavior*. Subjek kelompok masa kerja 6-10 tahun memiliki kategori tinggi 23 dengan 15%, lalu kategori rendah lebih banyak 49 dengan 30% terhadap *organizational citizenship behavior*. Subjek dengan masa kerja 11-15 tahun yang memiliki kategori tinggi 3 karyawan dengan 1,8% terhadap *organizational citizenship behavior* dan ketgori rendah berjumlah rendah dengan 1,2%. Subjek yang masa kerjanya 16->20 tahun yang memiliki kategori tinggi terhadap kecerdasan spiritual berjumlah 1 karyawan dengan 0,7%, sedangkan yang berkategori rendah berjumlah 4 karyawan dengan 2,4% lebih banyak terhadap *organizational citizenship behavior*.

Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis data, peneliti melakukan uji kenormalan data yang mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak menggunakan SPSS 21 dengan uji kenormalan data melalui *kolmogorov-smirnov*, data dikatakan berdistribusi normal jika uji *kolmogorov-smirnov* (asympt sig 2-tailed)>0,05 (taraf kesalahan 5%) sehingga nilai asympt sig (2-tailed) pada data ini adalah 0,426>0,05 dan nilai signifikansi 0,993>0,05 maka data berdistribusi normal sehingga uji korelasi menggunakan *pearson correlation* dapat dilakukan.

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis *Product Moment* Kecerdasan Spiritual dengan *Organizational Citizenship Behavior*

Koefisien Korelasi (r)	Koefisien Determinasi (r^2)	Sig/p	Ket.	Kesimpulan	N
0,539	0,290	0,000	P<0,05	signifikan	162

Berdasarkan Tabel 7. Nilai signifikan yang dihasilkan adalah 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang digunakan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dikatakan memiliki hubungan jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior*.

Tabel 7 juga menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi yang didapatkan dari hasil perhitungan SPSS sebesar 0,539 yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior*. Tidak adanya tanda minus/negative pada koefisien korelasi menunjukkan bahwa hubungan bersifat positif atau searah ($0,539 > 0,05$). Hal tersebut memiliki arti bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan cenderung semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kecerdasan spiritual maka *organizational citizenship behavior* pada karyawan cenderung semakin rendah. Nilai koefisien korelasi (r) 0,539 menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* bersifat kuat dan tinggi.

Koefisien determinasi (r^2) variabel kecerdasan spiritual yang didapatkan dari hasil perhitungan adalah sebesar 0,290 yang artinya sumbangan efektif spiritual sebesar 29% yang artinya terdapat 71% faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

DISKUSI

Berdasarkan analisis statistik yang telah dilakukan, koefisien korelasi antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* menggunakan *product moment* menunjukkan adanya korelasi yang positif antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Pada penelitian ini hasil penelitian menunjukkan angka koefisien korelasi (r) = 0,539 dan nilai probabilitas (p) = 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan hubungan antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan adalah positif dan signifikan. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* dapat diterima.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual memungkinkan seseorang untuk berfikir kreatif, berwawasan jauh yang membuat seseorang bekerja dengan lebih baik. Kecerdasan spiritual sebagai perasaan intuisi yang dalam terhadap hubungan dengan dunia luas didalam hidup seseorang, karena keberhasilan perusahaan tentunya merupakan sesuatu yang diharapkan oleh semua manajemen perusahaan tersebut. Akan tetapi proses yang akan dilalui akan cukup panjang, tidak secara instan sehingga ketangguhan perusahaan juga didukung oleh suatu kinerja karyawan oleh suatu lingkungan, sehingga dapat dikatakan bahwa kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan untuk menghadapi persoalan serta menempatkan perilaku dengan konteks yang lebih luas berhubungan dengan kehidupan didalam perusahaan. Penilaian didalamnya di dasarkan pada kejujuran, sikap konsistensi dan keterbukaan sehingga akan member nilai tambah pada pelaku di dalam organisasi. Kecerdasan spiritual ini juga berkaitan dengan seseorang dapat memaknai hidup dalam secara positif suatu peristiwa, masalah bahkan dapat menyelesaikan beberapa masalah ketika dalam kondisi apapun (Muttaqiyathun, 2010).

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi temuan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya, salah satunya adalah berkaitan dengan cara pengambilan data yang dilakukan peneliti pada karyawan yakni dengan hasil penelitian yang sudah adasebelumnya (Milliman, 2003) menunjukkan bahwa kecerdasan spiritual akan mempengaruhi sikap kerja karyawan, sikap kerja ini ditunjukkan dengan kepuasan kerja, komitmen pada organisasi, penghargaan terhadap organisasi dan keterlibatan kerja. Oleh karena itu, karyawan dengan keterlibatan kerja otomatis akan menimbulkan spontanitas dengan timbulnya perilaku *OCB* dengan kata lain semakin cerdas spiritual, maka karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab akan merasakan puas. Hal ini disebabkan cerdas secara spiritual berarti telah memiliki tingkat kesadaran yang tinggi dan dalam bekerja penuh pengabdian dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Spiritual membentuk cerdas dalam pemahaman spiritual seseorang dapat membentuk pribadi semakin baik, perilaku

spiritual memang tidak secara langsung cenderung berpengaruh dalam pekerjaan, namun ketika pemahaman yang kokoh akan spiritual karyawan akan memandang kepuasan kerja kearah yang jauh lebih positif (Arrafiqur, 2015).

Secara umum, *OCB* mengacu pada perilaku yang bukan merupakan bagian dari tanggung jawab karyawan secara formal misalnya (membantu rekan kerja, sopan kepada lain) atau perilaku karyawan yang tidak dihargai secara formal (Jex, 2002). Kontribusi *OCB* merupakan penyumbangan yang mungkin atau tidak mungkin menguntungkan pada masa depan. Intinya adalah adanya penghargaan yang bertambah kepada produktivitas yang tinggi atau teknik yang baik atau solusi yang inovatif di dalam sifat perseorangan (Organ, 1998). Perilaku *OCB* juga timbul didalam perusahaan yang dijadikan peneliti sebagai tempat dimana penelitian ini dilakukan karena perilaku *OCB* yang terjadi didasarkan sesuai kehendak hati dan diarahkan oleh individu atau organisasi secara keseluruhan. *OCB* merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti saling menolong dengan kesadaran setiap individu kepada rekan kerja yang menguntungkan organisasi dan tidak berkaitan dengan sistem kompensasi dalam perusahaan.

keberhasilan suatu organisasi tidak hanya diukur dari tingkat tercapainya visi dan misi akan tetapi meningkatkan kualitas serta kuantitas SDM. Seiring dengan perubahan teknologi yang semakin berkembang pesat di jaman sekarang ini, kecerdasan spiritual menjadi hal yang sangat penting dan berperan positif di lingkungan kerja, dengan adanya kecerdasan spiritual yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengembangkan dan mencapai potensi penuh dari diri setiap individunya, karyawan dapat memiliki tujuan hidup yang lebih terarah sehingga dapat mengamalkan pengetahuan terhadap rekan kerja di lingkungannya. Kecerdasan spiritual yang tinggi juga akan meningkatkan produktivitas dan menurunkan *turn over*, menjalin hubungan yang baik dan beretika dengan karyawan lain. Membentuk karyawan agar lebih kreatif, memiliki kepuasan kerja yang baik, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi (Saragih dalam Paisal, 2010).

Seseorang yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi maka individu akan memiliki kesadaran diri yang tinggi pula, sehingga individu akan mempengaruhi *OCB* atau perilaku sukarela dalam diri karyawan. *OCB* yang tinggi pada karyawan akan menunjukkan perilaku kerja secara baik dan keseluruhan, tidak hanya tugas pokok saja namun, juga tugas-tugas diluar *jobdesk*. Misalnya membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu kerja yang efektif, mencegah ancaman bahaya pada perusahaan, kemampuan melakukan inovasi dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standart. Hal-hal ini yang diinginkan perusahaan dalam berkontribusi bagi keefektifan organisasi (Setyawan, 2012).

OCB memberikan dampak yang menyenangkan ketika karyawan dapat merasakan kenyamanan saat berada dalam lingkungan organisasi serta dengan adanya perilaku saling menghargai. Efektivitas dalam perusahaan misalnya karyawan senior dapat membantu karyawan baru dalam bersosialisasi agar karyawan cepat

menjadi karyawan produktif, bekerja sama dalam menyelesaikan suatu masalah, bekerja sama dengan rekan kerja. Tetapi melebihi tuntutan tugas formal sehingga tujuan organisasi dapat lebih mudah tercapai (Tepper dalam Natalia, 2008). Kepedulian antar sesama karyawan memberikan pengaruh positif dalam bekerja. Hal ini dapat mencegah rekan kerja untuk melakukan tindakan negatif yang dapat merugikan perusahaan. Karyawan yang berperilaku *OCB* secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku *OCB* yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja karyawan (Fitriastuti, 2013). Chahal dan Mehta (2010) mengemukakan bahwa *OCB* dapat memberi efek positif terhadap kinerja organisasi misalnya mengurangi ketidakhadiran, *turnover*, stress, retensi karyawan serta meningkatkan loyalitas dan kepuasan karyawan. Selain itu, karyawan tersebut menunjukkan kinerja yang meningkat serta sikap yang lebih mudah bergaul, ramah, dan lebih dapat menerima pekerjaan yang ia dapatkan tanpa banyak mengeluh dan membantah.

Dari hasil penelitian lain menunjukkan bahwa *OCB* sangat berpengaruh penting terhadap kinerja karyawan, karena *OCB* salah satu hal yang kritis untuk kesuksesan tugas yang berhubungan dengan tugas formal dalam perilaku individu setiap karyawan. Tanpa kinerja karyawan yang baik, suatu organisasi mengharapkan perilaku *extra-role* yang harus dimiliki setiap individu. Oleh karena itu, atasan harus lebih memberdayakan karyawan dalam membantu sesama rekan kerja melaksanakan tugas-tugas secara sukarela, dan menerapkan hal positif dan nyata. Mendorong aspek dari *OCB* yakni mendorong sportivitas, *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy* dan *civic virtue* karyawan. Semakin tinggi *OCB*, maka kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Lebih lanjut bahwa perilaku menolong dapat meningkatkan kinerja pada karyawan, disamping itu juga meningkatkan produktivitas kerja dan stabilitas kinerja (Rastgar, 2012).

Hasil penelitian menunjukkan efektif kecerdasan spiritual pada *OCB* karyawan sebesar 29% yang artinya semakin tinggi kecerdasan spiritual maka semakin tinggi pula *OCB* pada karyawan, begitupun sebaliknya semakin rendah kecerdasan spiritual rendah *OCB* maka semakin rendah pula *OCB* pada karyawan. Selain itu, terdapat 71% faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi *OCB*. Kecerdasan spiritual dan karyawan memberikan suatu pemahaman yang berbeda dan lebih menyeluruh dalam menjalankan pekerjaan. Oleh karena itu, seorang karyawan yang memiliki kecerdasan spiritual yang baik, secara tidak langsung akan meningkatkan kualitas organisasi tempat ia bekerja, demi tercapainya misi dan visi suatu organisasi.

Penelitian ini mengajarkan pembaca berfikir lebih positif mengenai hal-hal yang dapat ditimbulkan dari tidak terpenuhinya kecerdasan spiritual pada karyawan yang akan menurunkan berbagai masalah organisasi dan perilaku serta memberikan motivasi kepada karyawan agar dapat memberikan kontribusinya secara sukarela bagi perusahaan. Hal ini penting bagi suatu perusahaan dalam menjaga karyawan menjadi sumber daya yang berkualitas dan kuantitas yang baik dalam bekerja mengingat karyawan cenderung merasa tidak nyaman ketika berada didalam suatu organisasi ketika belum terpenuhi kebutuhannya oleh perusahaan. Perlu menerapkan di dalam lingkungan organisasi dengan kecerdasan spiritual

yang tinggi sehingga karyawan dapat lebih mudah menyelesaikan masalah yang menjadi tekanan dengan lebih mudah. Sehingga karyawan secara sukarela dengan kesadaran yang tumbuh di setiap individunya dapat berkontribusi dengan baik melampaui apa yang melebihi tanggung jawabnya dan lebih mudah berorientasi dengan lebih mudah (Moghaddampour, 2013). Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa kerja keras dan kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam organisasi tidak mengharapkan *reward* intensif meskipun melebihi dari tugas formal dan sebagai pendorong terjadinya kepuasan terhadap kerja, sehingga tidak akan terjadi hal-hal yang membahayakan organisasi.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kecerdasan spiritual dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan ($r=0,539$; $p=0,000 < 0,05$). Hasil tersebut dapat diartikan bahwa semakin tinggi kecerdasan spiritual maka akan semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior* pada karyawan, begitu pula sebaliknya.

Implikasi dari penelitian ini, diantaranya :

1. Karyawan
Adanya kepercayaan antar sesama karyawan dan pihak manajemen membuat karyawan akan saling memahami perusahaan sehingga tidak hanya karyawan yang menuntut kesejahteraannya akan tetapi bagaimana juga karyawan harus memberikan kontribusi atau dukungan lebih terhadap kemajuan perusahaan.
2. Perusahaan
Mengembangkan spiritualitas dalam lingkungan perusahaan, sehingga dapat menumbuhkan rasa inisiatif pada karyawan ketika berada di lingkungan organisasi dan memberikan pelatihan *OCB* terhadap karyawan.
3. Peneliti Selanjutnya
Pemilihan sampel peneliti mengambil secara keseluruhan sehingga hasil penelitian didasarkan pada semua tingkat jabatan yang ada di perusahaan sehingga memungkinkan adanya hasil yang tidak spesifik oleh penelitian ini. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi, inspirasi atau wawasan untuk melakukan penelitian serupa dengan sudut pandang yang berbeda ataupun dapat mengembangkan penelitian dengan variabel lain.

REFERENSI

- Agustian A. G. (2011). *Sukses membangun kecerdasan emosi dan spiritual ESQ*. Jakarta: Arga.
- Anwar&Saifuddin. (2015). *Metode Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Aldag, Ray & Resckhe. (1997). *Employee Value Added*. New-York: Center For Organizational Effectiveness Inc.

- Arrafiqur R & Makmur. (2015). Perilaku Spiritual Dan Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Pabrik Kelapa Sawit. *Jurnal Ilmiah Cano Ekonomos*. Fakultas Ekonomi, Universitas Pasir Pengairan. Vol. 4. No 1 Januari 2015.
- Ashmos & Duchon. (2000). Spirituality At Work a Conceptualization And Measure. *Journal Of Management Inquiry*, 9 (2), 134.
- Budi S & Alimatus S. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan. *Journal Psychology*. Psychology University of Mercu Buana Yogyakarta. Vol 10, No 1.
- Budiharjo, A. (2011). *Kajian sistem nilai: Upaya untuk meningkatkan kinerja organisasi*. Prasetiya Mulya : Jakarta.
- Budiharjo, A. (2014). *Organisasi menuju pencapaian optimum*. Prasetiya Mulya Publishing: Jakarta.
- Chahal, H& Mehta, S. (2010). Antecedents and consequences of organizational citizenship behavior (OCB): A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*, 10(2), 25-44.
- Chiang, C.H & Heish.T.S. (2012). The impacts Of Perceived Organizational Support And Psychological Empowerment On The Performance: The Mediating Effect Of Organizational citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management*.
- Darto & Mariman. (2014). Peran Organizational Behavior Citizenship (OCB) Dalam Peningkatan Kinerja Individu Di Sektor Publik : Sebuah Analisis Teoritis Dan Empiris. *Jurnal Borneo Administrator*.
- Fabiola R.A. (2005). Tesis “Analisa Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Di Hotel Horizon Semarang)”. Fakultas psikologi. Universitas Diponegoro.
- Fatimah, S.M, Hoesni, S.W.M & Hafidz. (2012). *The Relationship between Organizational citizenship Behavior and Counterproductive Work Behavior*. School of Psychology and Human Development. Faculty of Social Sciences and Humanities. University Kebangsaan Malaysia. Bangi, Malaysia.
- Gunawan J.S. (2013). *Metode penelitian kualitatif*. Teori Dan Praktik. Jakarta : Numi aksara.
- Gruneiro, P. C, Marquez E. Rosario & Zagas-Ortiz, M. (2015). Relationship between organizational commitments and organizational citizenship behaviour in a sample of private banking employees. *International Journal of Sociology and Social Politic*. Vol.35 No. 1/2, 2015 pp. 91-106.
- Herminingsih A. (2012). Spiritualitas Dan Kepuasan Kerja Sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial*. Jilid 1.No. 2. Halaman 162-140.
- Hidayati I.N. (2013). *Pengantar psikologi kognitif*. Online. Diakses From <http://www.kompasiana.com>. Pengantar Psikologi Kognitif.
- Jayadi. (2012). Kompetensi guru, Spiritual Intelligence, Self Determination Theory dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ekonomi Bisnis*. Vol 10, No 2.
- Jex, S.M. (2002). *Organizational Psychology a Scientist-practitioner Approach*. New York: John Wiley & Sons.

- Kusumajati, D.A. (2014). Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada perusahaan. *Humaniora*, 5 (1), 62-70.
- Khavari, Khalil, A. (2010). *Spiritual Intelligence (A Pratical Guide to personal Happiness)*. Canada : White mountain publications.
- Khazaei.K & Khalkhali. (2011). *Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Performance Of School Teachers In West Of Mazandaran Province*. World Applied Sciences Journal.
- Nasir. (2011). Reliationship Between Organizational Citizenship Behavior and Task Performance. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. (Online), Vol 6, No 4 (<http://www.medwelljournals.com/fulltext/?doi=sscience.2011.307.312>, diakses 8 September 2012)
- Nasution. (2005). *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Ghalian Indonesia: Bogor
- Natalia,T& P.Tommy. (2008). *Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan*. Universitas Tarumanegara.
- N. Sanoubar, Sayed & S. Aghdam. (2014). The Study Impact Of Organizational Spirituality On Organizational Citizenship Behavior (university of Tabriz, Tabriz Islamic university. sahand university of technology). *Applicated Management and Technology*, 2(2), 415-423. Journal University Iran.
- Nufus, Hayatun (2011). *PengaruhOrganizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Pertiwi Karya Utama*. Skripsi Publikasi Fakultas Psikologi. UIN Syarif Hidayatullah. Jakarta.
- Miliman, J Andrew, Jeffery. (2003). Workplace Spirituality Anda Employee Work Attitudes. *Journal of Organizational Change Management*.Vol 16. No 04. Pp. 426-447.
- Muhdar M.H. (2014). Studi Empirik Pengaruh Kecerdasan Spiritual Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dan Kinerja. Sebuah Kajian Literature. *Jurnal Syariah Dan Ekonomi Islam*.Volume 10. No 1.
- Moghaddampour, Jaber &Ratger. (2013). Spiritual Intelligence, Predicting Intelligence of Customer Organizational Citizenship Behavior. *Journal Of Basic And Applied Scientific & Humanities Research*.21 4. Pp 1457-1470.
- Organ, Podsakoff, & MacKenzie. (2006). *Organizational: Its Nature, Antecedents, And Consequens*. Thousand oaks (California): Sage Publication.
- Paisal & Susi. (2010). Pengaruh kecerdasan *emotional* dan kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada LBPP-LIA Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis Edisi ke-IV Nopember 2010*. Politeknik Negeri Sriwijaya. Palembang.
- Rastgar, A & Davoudi S. (2012). Between workplace Spirituality, Organizational Citizenship Behavior and Job Performance in Iran : A Survey in Iran's food Industry. *Journal of Economics and Management*. 1(6), 51-67.
- Robbins &Judge. (2005). *Perilaku Organisasi, buku 1 cetak 12*. Jakarta : PT. Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Safaria,T. (2007). *Spiritual Intellegence (Metode Pengembangan Kecerdasan Spiritual Anak)*.Yogyakarta: Graha Ilmu.

- Saxena, R, Saxena, S. (2015). Impact of Job Involvement and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior. *International Journal Management Business Resert*, 5(1), pp:19-30.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Alfabeta: Bandung.
- Sutarto H.P. (2013). Strategi Penggeseran Paradigma Pelatihan dari Orientasi Aktivitas di Kelas ke Hasil di Tempat Kerja.
- Srivastava, Abhilasha and Misra (2012). "Is Spiritual Quotient A Better Tool of Success: Spirituality in the New World Order". Dalam *International Journal of Multidisciplinary Management*. Online available at <http://zenithresearch.org.in/>. Sutarto HP. 2013. "Strategi Penggeseran".
- Tepper. (2008). Moderator Of The Relationship Between Coworkers Organizational Citizenship Behavior and Fellow Employees Attitudes. *Journal of Applied Psychology*. Vol 89 No. 3. Hal. 455-464
- Wilcox dalam Ike. A. (2013). Religinitas Pada Kalangan Mahasiswa. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya. Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. *Journal Of Psychology And Theology*. Vol 28, No 1, Tahun 2013. 222-234.
- Winandi. (2012). *Manajemen perilaku organisasi*. Jakarta : Prenada Media.
- Wuryandani & Wuri. (2014). Pendidikan Karakter Disiplin di Sekolah Dasar. *Jurnal pendidikan*. Fakultas ilmu pendidikan. Universitas Negeri Yogyakarta. Juni 2014 vol 1 No.2. 288-292
- Quzwini. (2013). Organizational Citizenship Behavior Pada Pegawai Lapas Lowokwaru Malang. *Jurnal Online Psikologi*. Volume 1, No 1. 2013. Universitas Muhammadiyah Malang.
- Yuniar. (2012). Hubungan Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Kantor Pusat PT.Bpd Bali. *Jurnal Psikologi Undip*. 9(1), 11-20.
- Zohar, Danah & Marshall, Ian. (2002). *SQ: Manfaat Kecerdasan Spiritual Dalam Berfikir Integralistik Dan Holistik Untuk Memaknai Kehidupan*. Jakarta : Pustaka Mizan.

**Lampiran 1. Skala Try Out Kecerdasan Spiritual dan
*Organizational Citizenship Behavior***





**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG**

Jalan Raya Tlogomas No.246 Malang, Jawa Timur
65144



Kepada Yth. Karyawan
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Dinda Ayu Ardiansari, mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melaksanakan penelitian guna melengkapi data skripsi yang sedang saya kerjakan. Maka dari itu, kiranya Bapak/Ibu berkenan membantu penelitian saya dengan mengisi angket yang terlampir dibawah dengan ketentuan :

1. Pria/Wanita yang bekerja sebagai karyawan sebuah perusahaan
2. Usia 22-40 tahun.
3. Sedang aktif bekerja dan pegawai tetap.

Adapun isi dari angket yang saya berikan berisi kesesuaian dan ketidak sesuaian Anda kondisi saat dilingkungan kerja. Mohon menjawab dengan jujur, tidak ada jawaban salah dan benar. Semua data akan di jaga kerahasiaannya. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagai penelitian. Partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu sangat berarti dalam kelancaran skripsi saya. Maka dari itu saya mengharapkan agar Bapak/Ibu menjawab dengan jujur dan dimohon untuk tidak melewati satu pernyataan pun. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terimakasih.

at saya,

Horm

Dinda Ayu Ardiansari

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :
Masa kerja :
Usia :
Jabatan :
Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan (**coret salah satu**)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan dan pikiran Bapak/Ibu yang anda anggap paling menggambarkan kondisi anda saat ini.

SS : jika anda merasa “**sangat sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

S : jika anda merasa “**Sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

TS : jika anda merasa “**tidak sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

STS : jika anda merasa “**sangat tidak sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

Contoh :

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya bersedia membantu rekan kerja.		√		

2. Periksalah kembali jawaban anda jangan sampai ada yang terlewat.

Skala 1

Pernyataan				
Saya mampu menghadapi kebijakan baru yang ditetapkan oleh atasan.				
Dalam bekerja, saya selalu meyakini bahwa ini bertujuan untuk mendapatkan ridho Tuhan.				
Saya seringkali merasa khawatir jika harus kehilangan posisi pekerjaan saya sekarang ini.				
Saya yakin pekerjaan apapun yang saya lakukan pasti membawa berkah di kehidupan.				
Sebelum bertindak, saya seringkali memikirkan segala konsekuensi yang ada untuk menghindarkan saya dari masalah.				
Saya menganggap cobaan yang dating kepada saya merupakan azab dari Tuhan.				
Saya seringkali malas berusaha mencari penyebab dari permasalahan yang saya hadapi.				
Saya lebih memilih mengerjakan kewajiban saya terlebih dahulu, daripada mendapatkan hak saya.				
Saya bisa merasakan bahwa setiap sisi dalam kehidupan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan yang diciptakan oleh Tuhan.				
Saya sering merasa bahwa dedikasi dan loyalitas yang saya berikan				

	untuk pekerjaan masih sangat kurang.				
	Saya mampu menemukan makna yang terkandung didalamnya, ketika menghadapi suatu masalah.				
	Saya seringkali lebih mementingkan hak saya kepada lembaga kami.				
	Saya takut dengan adanya azab Tuhan, jika melakukan kecurangan dalam melaksanakan pekerjaan saya.				
	Saya masih ragu dengan makna dan tujuan saya dalam bekerja, selain hanya mendapatkan gaji.				
	Saya seringkali melemparkan tanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat kepada orang lain.				
	Saya tidak khawatir jika harus ditugaskan di daerah lain dan berjauhan dengan keluarga karena itu merupakan kewajiban pekerjaan.				
	Saya seringkali merasa rendah diri dengan kemampuan yang saya miliki.				
	Saya merasa bahwa kebijakan baru dari atasan merupakan hal yang memberatkan, karena merubah sistem kerja saya.				
	Kebijakan baru yang diberikan oleh atasan, merupakan kesempatan untuk saya membuktikan kemampuan yang saya miliki.				
	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sekarang adalah salah satu bukti kepercayaan Tuhan terhadap kemampuan saya.				
	Dengan banyaknya masalah di kantor, hal itu seringkali membuat saya frustrasi dan putus asa.				
	Berbohong atau melarikan diri dari masalah merupakan cara terbaik				

	untuk menutupi kesalahan saya.				
	Saya yakin bahwa Tuhan itu ada.				
	Saya selalu meyakini bahwa apapun yang saya lakukan tidak akan sia-sia.				
	Saya yakin bahwa masalah yang menimpa saya merupakan kebetulan dan tidak ada hubungannya dengan kehendak Tuhan.				
	Saya jarang menepati deadline pekerjaan yang diberikan karena terlalu banyak yang harus saya kerjakan.				
	Saya seringkali bekerja lembur agar semua pekerjaan saya dapat selesai tepat waktu.				
	Walaupun sedang sakit, saya tetap menjalankan segala kewajiban saya dengan sebaik-baiknya.				
	Saya meyakini bahwa dengan berpikir kritis, maka kita akan lebih dapat memahami makna dari kehidupan.				
	Saya meyakini bahwa Tuhan telah menyiapkan jalan lain yang harus saya tempuh untuk mencapai kesuksesan, ketika saya mengalami kegagalan.				
	Saya lebih suka bertindak secara spontan, tanpa harus memikirkan konsekuensi dari tindakan saya.				
	Saya merasakan pekerjaan saya akhir-akhir ini semakin terasa berat.				
	Tugas yang banyak tidak membuat saya stress karena dapat meningkatkan kemampuan saya.				
	Saya merasa kesulitan jika harus bekerja dengan lingkungan kerja dan teman-teman yang baru.				

	Saya mampu bekerja dengan baik meskipun dengan orang-orang yang berbeda keyakinan dengan saya.				
	Saya dapat memahami dengan baik sebatas apa kemampuan yang saya miliki.				
	Saya khawatir jika tidak bekerja di kantor ini, maka saya tidak akan mendapatkan pekerjaan lain.				
	Saya tidak takut jika harus mengakui kesalahan yang saya perbuat, karena saya mempercayai adanya kuasa Tuhan.				
	Saya meyakini bahwa dalam hidup ini tidak lepas dari nilai-nilai milik Tuhan.				
	Saya merasa semakin banyak kita mencari tahu, maka akan semakin banyak permasalahan yang muncul.				
	Menurut saya, hak harus didapatkan terlebih dahulu sebelum melakukan kewajiban dalam bekerja.				
	Di dalam menghadapi permasalahan hidup, saya berusaha mencari penyebabnya.				
	Saya seringkali meninggalkan pekerjaan kantor untuk kepentingan pribadi.				
	Saya selalu berpegang teguh pada prinsip-prinsip hidup dalam bekerja agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.				
	Saya yakin bahwa Tuhan selalu ada untuk mengawasi umatnya agar menjadi lebih baik.				
	Pensiun dini membuka kesempatan bagi saya untuk mengevaluasi dini.				
	Saya mengerjakan tugas hanya untuk mendapatkan pujian dari atasan.				
	Saya mudah frustrasi dengan adanya perubahan kebijakan dari atasan.				

--	--	--	--	--	--

Skala 2

	Pernyataan				
	Saya membantu pegawai lain ketika beban kerja mereka meningkat.				
	Saya dengan senang hati memberikan penjelasan atau informasi yang berkaitan dengan tugas kepada siapapun.				
	Saya jarang membaca pengumuman di kantor karena hanya menyita waktu saja				
	Membicarakan hal-hal yang kurang memuaskan tentang kebijakan instansi pada rekan kerja merupakan hal yang wajar.				
	Saya tiba lebih awal di tempat saya bekerja untuk mempersiapkan tugas dengan lebih baik.				
	Membantu pegawai lain hanya akan membuang waktu saya.				
	Saya bersedia bermusyawarah dengan orang lain untuk menyelesaikan masalah yang terjadi.				
	Lebih baik saya bekerja sesuai aturan yang ada daripada memikirkan ide baru agar pekerjaan lebih efisien.				
	Saya mengeluh tentang hal-hal kecil pada manajemen instansi				
	Saya datang terlambatpun tidak masalah asalkan pekerjaan saya selesai.				
	Saya membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas mereka.				
	Saya menghindari membuat masalah dengan pegawai yang lain.				

	Memikirkan saran yang inovatif untuk tempat saya bekerja hanya akan menyita waktu saja.				
	Saya tidak perlu membicarakan hal-hal yang buruk mengenai kebijakan instansi pada rekan kerja saya.				
	Saya datang terlambat saat jam dinas.				
	Saya bersedia membantu menyelesaikan pekerjaan pegawai lain saat dia tidak masuk kerja.				
	Saya hanya memberikan penjelasan atau informasi yang berkaitan dengan tugas secukupnya kepada siapapun.				
	Saya enggan melibatkan diri jika instansi memiliki masalah.				
	Saya menyalahi prosedur dan aturan yang ada di instansi.				
	Membantu menyelesaikan tugas rekan kerja yang lain hanya akan menambah beban saja.				
	Saya membantu pegawai lain untuk menyelesaikan permasalahan di dalam pekerjaannya.				
	Saya selalu membaca dan memperhatikan pengumuman di kantor agar tahu perkembangan kebijakan kantor.				
	Saya menganggap hal-hal kecil yang kurang dari instansi adalah biasa karena tidak ada yang sempurna.				
	Saya datang tepat waktu di tempat kerja saat masuk kantor.				
	Saya berinisiatif sendiri untuk membantu pekerjaan rekan saya				

	yang belum selesai.				
	Saya sering memberikan ide-ide baru agar dapat menangani pekerjaan secara lebih efisien.				
	Saya mencari penyebab yang harus bertanggung jawab ketika hasil kerja saya tidak sesuai dengan harapan.				
	Melaksanakan seluruh prosedur dan aturan di instansi adalah tugas saya.				
	Menolong menyelesaikan pekerjaan pegawai lain saat dia tidak masuk kerja hanya menambah tugas saya.				
	Membuat masalah dengan pegawai yang lain merupakan hal yang dapat dimaklumi.				
	Saya memberikan saran yang inovatif kepada tempat saya bekerja.				
	Bagaimana tugas yang diberikan kepada saya merupakan tanggung jawab saya.				
	Pembuatan laporan saya selesaikan jauh dari sebelum diminta oleh atasan.				
	Saya menunjukkan empati pada siapapun ketika dia sedang bermasalah.				
	Saya akan berupaya maksimal untuk melindungi reputasi instansi ketika di terpa isu.				
	Hanya atasan saya yang berhak memberikan kritikan atas hasil kerja saya.				
	Saya merasa lebih baik membantu rekan kerja lain jika pekerjaan saya telah selesai.				
	Lebih baik saya mengerjakan hal				

	lain daripada membantu pegawai lain menyelesaikan permasalahannya.				
	Saya tidak bisa mentoleransi munculnya ketidak nyamanan yang terjadi di tempat kerja.				
	Laporan akan saya selesaikan segera bila sudah diminta oleh atasan.				
	Lebih baik saya berpura-pura mengerjakan hal lain daripada menolong pegawai baru beradaptasi.				
	Saying menghadiri dan berpartisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh instansi.				
	Saya menolong rekan kerja baru beradaptasi dengan lingkungan kerja meskipun tidak diperintah oleh atasan.				
	Saya membiarkan orang disekeliling saya untuk menyelesaikan masalahnya sendiri.				
	Menghadiri dan berpatisipasi dalam kegiatan yang diadakan oleh instansi hanya membuat saya lelah.				
	Saya menerima ketika pegawai lain mengkritik hasil kerja saya.				
	Saya tidak menghabiskan banyak waktu untuk melakukan pembicaraan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan.				
	Saya merasa lebih baik terlihat sibuk agar tidak disuruh membantu rekan kerja lain.				
	Ketidak nyamanan yang terjadi ditempat kerja merupakan hal yang wajar terjadi.				
	Saya menghabiskan waktu untuk membicarakan hal-ha pribadi.				

Selamat mengerjakan !

Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Try Out



Rekapitulasi Hasil Tryout Skala Kecerdasan Spiritual

No.	Nama	Masa Kerja	Usia	Jenis Kelamin	Item														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	May	5 Bulan	22 Tahun	Perempuan	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	3	1	2	4	1
2.	Sanda	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	1	1	4	4	4	1	4	1	4	1	1	1
3.	Nayara	1 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4.	Inge	6 Bulan	22 Tahun	Perempuan	2	2	4	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1	2	1
5.	Ap	9 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	1	1	3	1	1	4	1	1	1	2	1	2	1	3	1
6.	Yaskur	3 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2
7.	Adit	3 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	4	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1
8.	Rian	1 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	1	3	1	1	2	3	1	1	3	2	3	1	2	1
9.	Yenny	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	3	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2
10.	Lagang	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	1	2	3	3	2	1	3	3	3	2	2	3
11.	Sonya	7 Bulan	23 Tahun	Perempuan	3	1	2	1	2	1	3	2	2	2	1	3	2	3	1
12.	Fatih	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	4
13.	P	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
14.	Ia	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	3	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2
15.	Gallen	5 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	1	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3	1	2	2
16.	Nd	4 Bulan	22 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1
17.	Faizal	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	3	1	2	1	3	1	3	1	2	1
18.	Nns	9 Bulan	22 Tahun	Perempuan	4	4	1	4	3	1	2	4	4	2	4	3	4	2	3
19.	T	5 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	3	2	1	2	2	2	1	3	2	2	1	2	2
20.	Otong	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	1	1	1	2	1	3	1	2	1	1	1
21.	Ari	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
22.	Am	7 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	3	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1
23.	Fsp	1 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	4	1	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	1	2	1
24.	Ana	2 Tahun	25 Tahun	Perempuan	1	1	4	2	2	3	2	1	2	3	3	2	1	2	1

25.	Fandi	3 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	3	1	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2
26.	Faiz	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2	2	1	1	1
27.	Kr	6 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1
28.	Fakhrur	20 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	2	2	1	2	3	1	2	1	3	2
29.	Wawan	21 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	2	1	3	2
30.	Handoko	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	2	2	1
31.	Karipin	21 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	4	4	3	1	4	3	3	4	4	3	2
32.	Ferry	3 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1
33.	Hadi	17 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
34.	Suryono	15 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	4	1	2	3	3	2	2	4	4	2
35.	Hartono	23 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
36.	Kiswanto	16 Tahun	37 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
37.	Dimas	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	1	3	2	2	2
38.	Sutowo	18 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	3	1	3
39.	Azhari	7 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	1
40.	Hasan	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	4	1	1	4	4	1	1	3	1	2	1	4	1
41.	Sofyan	2 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
42.	Jaka	3 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	1	1	3	1	1	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2
43.	Heru	18 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	2	1	2	1	3	2	2	2	2	1
44.	Andi	7 Bulan	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	3	1
45.	Richi	4 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
46.	Imam	18 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2
47.	Saiful	6 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	3	2	1	1	3	2	2	1	2	2
48.	Agus	19 Tahun	37 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
49.	.	.	.	Laki-Laki	2	1	1	1	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	4
50.	D	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	1	2	2
51.	K	7 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	1	2	3	3	1	2	4	2	4	2	2	3

52.	.	.	.	Laki-Laki	2	2	3	1	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	1
53.	Rosidah	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	3	2	4	3	2
54.	Lina	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	1	2	2	2	3	2	2	1	3	2	2	1	2	2
55.	.	.	.	Perempuan	2	1	2	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	2
56.	Titi Dj	5 Tahun	30 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	2	2	3	1	1	1	2	4	2	2	2
57.	Ilham	3 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	4	1	2	3	2	1	1	3	2	2	1	2	1
58.	Nk	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	1	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1
59.	Kholiq	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	4	1	4	3
60.	R	7 Tahun	34 Tahun	Perempuan	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3
61.	Mocan	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3
62.	S	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
63.	.	.	.	Perempuan	2	1	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3
64.	Aga	6 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2
65.	Mohammad	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	1	1	3	2	3	1	2	2	2	1	1	3	3	2	2
66.	Nugroho	3 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	2	2	3	2	1	2	3	1	1	2	2	3
67.	Rahmat	1 Tahun	21 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	4
68.	Marsudianto	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	1	1	1	1	1	1	3	2	2	4	3	1
69.	Rahmad	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	1	2	1	1
70.	Vivi	8 Bulan	22 Tahun	Perempuan	1	2	4	2	1	1	1	3	1	2	2	2	2	4	1
71.	Wahyu	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	1	3	1	1	2	2	2	3	2	2
72.	Imam	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	3
73.	Kolis	2 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	1	2	3
74.	Yoga	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
75.	Riadi	3 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	3
76.	Puguh	1 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3
77.	Angga	8 Bulan	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	1	2	1	2	2	1	3	2	2	4	2	1
78.	Lukman	3 Bulan	24 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	1	4	2	2	2	2	1	1	2	4	2	2

2	2	3	2	2	3	2	1	1	1	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	
4	2	2	1	2	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	3	2	4	2	2	1	3	1	1	3	2	2	1	1	1	4	2	1
3	2	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	1	1	1	4	4	2	2	1	1	3	1	1	3	1	1	1	1	1	3	1	2
2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
3	2	3	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	2	3	3	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	2
3	3	2	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	2	2
4	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	4	2	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	1	3	2	3
3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2
4	3	3	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	1	1	4	2	3	1	1	2	2	1	1	3	2	2	1	3	1	4	2	3
3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	4	2	2	2	2	2	2	3	2
2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	3	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	2	1	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	3	3	4	2	2	2	4	1	3	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	3	1	2
3	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	3	3	3	1	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2	1
2	3	4	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	1	2	2	1	1	3	1	1
4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	2	3	3
2	3	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	1	3	1	1
3	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	3	3	2	2	1	1	1	1	4	2	1	2	1	1	4	1	2
2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	4	1	1
2	3	1	2	1	2	1	1	1	1	3	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1	4	1	2
4	3	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	1	1
2	2	3	2	2	1	2	1	1	2	3	2	3	2	1	2	3	3	2	1	1	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2
2	3	1	3	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	4	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	2	1	3	2	3
1	3	4	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1
2	4	2	1	1	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2
2	4	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3

2	2	3	1	2	1	1	1	2	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	1	3	2	3	3	2	1	2	2	2	1	1	
1	4	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	2	1	3	2	2	1	4	4	3	1	2	4	3	1	3	4	1	2	3	
4	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	2	
3	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	3	3	3	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	
3	3	2	3	4	4	1	1	4	3	1	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	
2	2	4	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	
3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	3	2	2	
2	2	4	3	2	4	2	1	1	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	4	2	2	4	2	1	2	1	2	3	2	1	
2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	
1	4	2	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1	1	1	4	2	1	2	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	4	1	
3	1	3	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	1	2	2	2	3	1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	
3	3	2	2	1	2	2	1	1	1	3	3	1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	2	
3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	1	3	2	3	2	1	2	1	3	1	2	
2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	3	4	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	
2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
1	2	4	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	3	3	4	3	2	2	1	1	3	1	2	2	2	1	3	1	2	
3	3	2	2	2	3	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	3	1	2	
2	2	2	1	2	4	2	1	2	4	4	1	2	2	1	4	3	2	1	4	2	3	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	
2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	2	
3	2	2	2	2	4	2	1	2	3	3	2	2	2	2	3	3	4	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2	2	2	1	3	3	
2	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	2	1	1	3	2	2	2	1	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	3	1	2	
3	2	2	1	1	2	2	1	1	3	2	2	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	1	3	2	2	
2	3	2	3	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	1	4	4	1	4	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	1	4	1	

4	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	1	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	4	2	1	1	1	3	1	2	
3	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	
2	4	4	1	2	3	3	1	1	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	1	1	3	4	1	3	1	2	2	3	3	
3	2	2	2	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	
2	3	3	3	2	3	2	1	1	4	3	1	2	2	2	3	3	2	3	1	2	4	2	1	3	3	2	3	2	1	2	2	3	
3	3	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
2	3	3	1	1	4	4	1	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	1	2	1	4	3	3
3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	
4	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	4	3	2	
3	3	2	2	2	4	1	1	2	2	2	4	1	2	1	2	4	4	3	1	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
3	3	2	1	1	4	2	1	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	1	
2	3	2	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	1	2	4	1	2	2	1	2	2	2	4	1	2	
3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
4	3	2	1	2	3	1	1	1	2	1	1	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	2	1	1	1	2	1	2	1	4	2	1	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	
3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	1	4	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	
4	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
2	2	3	2	1	3	2	1	1	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	3	2	2	3	1	1	3	2	2	
3	3	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
2	4	2	1	2	2	2	2	2	4	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	2	
4	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	4	2	2	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	3	2	2	
2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	1	1	3	4	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	2	1	1	3	1	2	
4	1	1	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	2	2	1	4	2	1	2	2	1	1	1	3	1	2	1	2	2	4	1	2	
4	2	2	1	1	3	2	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	
3	3	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	1	
2	3	3	1	1	2	2	2	2	4	1	2	1	1	1	3	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	1	3	1	1	

4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	4	1	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	1
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
4	2	3	3	2	3	1	4	2	1	1	1	2	1	1	1	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	1	2	
3	2	4	4	2	3	2	4	1	4	3	2	1	1	1	4	2	1	3	1	1	3	1	2	2	1	3	3	2	3	2	4	4
3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2
3	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	
2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	

Rekapitulasi Hasil Tryout Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Nama	Masa Kerja	Usia	Jenis Kelamin	Item														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	May	5 Bulan	22 Tahun	Perempuan	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	2	4	4	4
2.	Sanda	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	4
3.	Nayara	1 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3

4.	Inge	6 Bulan	22 Tahun	Perempuan	2	2	3	2	2	4	2	2	3	3	2	2	3	2	4
5.	Ap	9 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	3	1	4	1	4	3	4	1	1	2	4	4
6.	Yaskur	3 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3
7.	Adit	3 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	4	2	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2	3
8.	Rian	1 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3
9.	Yenny	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	1	4	2	3	3	1	2	3	2	2	2	3	3	3
10.	Lagang	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	4
11.	Sonya	7 Bulan	23 Tahun	Perempuan	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	2	2	4	2	4
12.	Fatih	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13.	P	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	1	3	2	3
14.	Ia	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	2	4
15.	Gallen	5 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	2	1	4	2	2	3	4	1	2	3	2	4
16.	Nd	4 Bulan	22 Tahun	Perempuan	2	2	4	2	2	4	2	3	4	4	2	2	4	2	4
17.	Faizal	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	2	1	2	4	3	1	1	4	1	3
18.	Nns	9 Bulan	22 Tahun	Perempuan	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3
19.	T	5 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	4	1	3	3	2	2	1	3	3	4
20.	Otong	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	1	1	3	3	2	4	1	4	3	3	2	1	4	2	3
21.	Ari	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
22.	Am	7 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	4	4	2	4	2	2	4	4	2	2	2	2	4
23.	Fsp	1 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	3	3	4	2	4	1	2	4	4	1	1	3	2	4
24.	Ana	2 Tahun	25 Tahun	Perempuan	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3
25.	Fandi	3 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	3	2	3	2	2	3	1	3	3	3	2	2	3	3	3
26.	Faiz	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	3	4	1	2	4	2	1	2	1	3	1	1
27.	Kr	6 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	3	1	1	1	4	3	1	1	1	1	1	1
28.	Fakhrur	20 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
29.	Wawan	21 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
30.	Handoko	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	1

31.	Karipin	21 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	4	4	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4
32.	Ferry	3 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	2	2	3	1
33.	Hadi	17 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	3	1	2
34.	Suryono	15 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	3	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
35.	Hartono	23 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	1	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2
36.	Kiswanto	16 Tahun	37 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	1	2	2	3	2
37.	Dimas	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	1	1	4	4	2	1	1	2	3	2	2	1	2	3	2
38.	Sutowo	18 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1
39.	Azhari	7 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	1
40.	Hasan	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	4	2	4	1	4	3	3	1	1	4	3	2
41.	Sofyan	2 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
42.	Jaka	3 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	1	1	3	2	1	2	1	3	2	1
43.	Heru	18 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
44.	Andi	7 Bulan	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	1	4	1	1	2	2	2	3	1
45.	Richi	4 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
46.	Imam	18 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
47.	Saiful	6 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
48.	Agus	19 Tahun	37 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2
49.	.	.	.	Laki-Laki	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	2	2	1	3	2
50.	D	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
51.	K	7 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3
52.	.	.	.	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
53.	Rosidah	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	1	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2
54.	Lina	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
55.	.	.	.	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
56.	Titi Dj	5 Tahun	30 Tahun	Perempuan	1	3	1	2	1	4	1	4	3	4	2	2	4	3	4
57.	Ilham	3 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	1	2	2	3	2	1	2	2	3	2	1

58.	Nk	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	2	1
59.	Kholiq	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2
60.	R	7 Tahun	34 Tahun	Perempuan	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
61.	Mocan	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	3	3	2	3	2	3	4	3	1	2	2	2	2
62.	S	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
63.	.	.	.	Perempuan	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	2	4	3	1	1
64.	Aga	6 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
65.	Mohammad	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	1	1	2	2	2
66.	Nugroho	3 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	4	1	1	2	1	1	1	2	2	3	2	2
67.	Rahmat	1 Tahun	21 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	4	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
68.	Marsudianto	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
69.	Rahmad	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
70.	Vivi	8 Bulan	22 Tahun	Perempuan	1	1	2	2	3	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
71.	Wahyu	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2
72.	Imam	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
73.	Kolis	2 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
74.	Yoga	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	3	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
75.	Riadi	3 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2
76.	Puguh	1 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
77.	Angga	8 Bulan	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	1	2	2	2
78.	Lukman	3 Bulan	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	2	2	3	1	1	2	1	4	2	2
79.	Amin	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	1	1	1	3	1	1	1	1	2	4	1
80.	Arif	2 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	2	2	3	3	1	4	2	1	1	1	1
81.	Novita	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	3	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2
82.	Vivi	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2
83.	Rully	4 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
84.	Ridho	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2

2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	1	2	3	2	1	
2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	3	1	2	3	2	2	2	1	1	2	1	1	1	4	1	1	1	2	3	1	1	3
3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2
3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	2	2	3	3	1	2	3	1	1
4	3	3	4	3	2	2	2	1	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	4	4	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	3	2	2
2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	4	2	2	3	4	1	2	3	2	3
3	2	4	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	
2	1	4	3	4	2	3	3	1	2	1	1	2	1	4	1	1	1	1	1	4	2	4	4	2	1	2	1	4	1	1	1	4	2	1
3	3	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3
3	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	1	2
2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
3	2	4	4	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	4	3	3	4	4	2	3	4	2	2	4	4	1
3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	1	2	1	2	3	1	3	3	3	4	2	2	3	4	1	2	4	2	3
3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	2	1	2	1	3	2	3	3	2	3	4	2	1	3	3	3	2	3	2	3
2	4	3	1	3	2	1	1	1	1	3	4	1	2	1	2	1	2	2	1	4	1	2	3	4	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2
1	3	1	1	1	1	1	2	4	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	4	4	1	1	4	1	1	1	1	2	1
2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	1	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
3	3	3	1	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	1	4	3	3	3	3	2	3	2	3
3	4	2	4	2	2	4	1	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4	1	3	4	3	3	2	4	2	1	4	2	3	3	2	1	1	2
2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1
3	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
1	4	2	3	3	1	1	1	1	1	4	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	4	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	1
2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	2	1	3	2	2	2	2	3	2	2	2
2	3	2	3	3	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	1	3	2	2

3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2		
3	2	3	2	1	2	1	3	3	2	1	3	1	2	3	1	2	3	3	2	2	2	1	2	2	1	3	1	2	1	2	3	2	2	1	
3	2	3	1	1	2	1	3	4	2	1	4	1	1	3	1	1	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	2	1	2	4	2	2	1		
3	4	2	2	4	1	1	1	3	1	1	4	1	4	4	1	2	1	1	1	3	2	4	4	4	3	2	1	4	4	1	1	3	1	4	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	1	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	3	2	4	1		
2	3	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2		
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
2	2	1	1	2	2	4	3	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	1	4	3	4	2	3	2	
3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	
2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	2	1	2	2	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	
3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	1	4	4	1	2	3	2	3	
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	1	2	2	2	1	3	2	2	3	4	3	2	2	4	3	2	2	4	2	2	
2	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	
1	1	1	1	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	
3	3	2	1	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	
3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	
3	3	3	4	3	1	1	1	2	2	2	4	2	3	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	1	3	
3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	
2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	3	
2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	
3	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	

2	3	3	3	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	1	3	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	4	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	4	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	
2	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	
3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	1	
3	4	3	1	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	1	3	1	2	2	2	4	1	1	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	1	
2	2	3	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	1	1	2	3	2	3	2	
1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	3	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	
2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	4	2	2	2	2	1	
2	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	1	1	1	2	3	2	2	3	2	
2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	3	3	2	1	1	2	1	2	1	1	4	1	1	3	2	1	1	3	4	2	2	2	1	2	1
4	3	3	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	
3	2	2	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	2	2	2	2	2	2	
3	2	3	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	
2	2	3	1	2	2	2	1	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	
2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	1	3	1	2	1	2	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	1	4	2	4	1	4	3	3	3	1	2

1	1	3	3	4	3	1	2	3	2	1	3	3	2	2	2	1	2	2	4	1	3	3	4	2	1	3	3	4	2	2	2	2	2	4
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	





Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

**Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Kecerdasan Spiritual
Pengujian Pertama**
UJI KE 1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	100	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
.850	48

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM_1	94.78	130.901	.311	.847
EM_2	95.10	128.131	.484	.844
EM_3	93.99	133.727	.025	.854
EM_4	95.11	127.836	.439	.844
EM_5	94.83	130.688	.239	.848
EM_6	94.47	130.656	.207	.849
EM_7	94.70	129.424	.323	.846
EM_8	94.82	130.573	.263	.848
EM_9	94.96	126.786	.569	.842
EM_10	94.22	133.951	.037	.852
EM_11	94.69	129.307	.398	.845
EM_12	94.35	130.230	.237	.848
EM_13	94.74	125.487	.422	.844
EM_14	94.46	132.049	.154	.850
EM_15	94.75	124.492	.582	.840
EM_16	93.98	132.666	.084	.852
EM_17	94.17	134.203	.010	.853
EM_18	94.45	130.977	.221	.849
EM_19	94.77	129.977	.320	.847

EM_20	94.77	128.684	.438	.844
EM_21	94.41	126.770	.444	.844
EM_22	95.00	127.919	.504	.843
EM_23	95.26	128.134	.411	.845
EM_24	95.04	128.241	.470	.844
EM_25	94.64	128.839	.315	.847
EM_26	94.62	129.834	.331	.846
EM_27	94.41	134.063	.015	.854
EM_28	94.65	130.674	.267	.848
EM_29	94.76	129.518	.347	.846
EM_30	95.06	127.249	.558	.842
EM_31	94.50	131.424	.171	.850
EM_32	94.25	131.018	.199	.849
EM_33	94.38	131.086	.216	.849
EM_34	94.48	130.070	.279	.847
EM_35	94.86	130.889	.262	.848
EM_36	94.76	131.013	.287	.847
EM_37	94.50	124.838	.517	.842
EM_38	94.94	129.249	.368	.846
EM_39	95.04	129.372	.342	.846
EM_40	94.27	134.563	-.007	.853
EM_41	94.57	127.520	.377	.845
EM_42	94.77	129.694	.437	.845
EM_43	94.82	129.866	.351	.846
EM_44	94.84	128.621	.500	.844
EM_45	95.02	126.868	.546	.842
EM_46	93.90	138.838	-.240	.860
EM_47	94.88	126.571	.468	.843
EM_48	94.75	126.917	.523	.843

UJI KE 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
.885	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

EM_1	49.58	80.670	.332	.884
EM_2	49.90	78.313	.521	.880
EM_4	49.91	77.780	.496	.880
EM_7	49.50	80.131	.284	.885
EM_9	49.76	77.598	.573	.879
EM_11	49.49	79.121	.446	.882
EM_13	49.54	75.726	.475	.881
EM_15	49.55	76.129	.557	.879
EM_19	49.57	79.924	.338	.884
EM_20	49.57	78.854	.464	.881
EM_21	49.21	78.491	.374	.883
EM_22	49.80	78.667	.490	.881
EM_23	50.06	77.491	.512	.880
EM_24	49.84	78.116	.534	.880
EM_25	49.44	79.017	.328	.885
EM_26	49.42	80.468	.290	.885
EM_29	49.56	79.623	.359	.883
EM_30	49.86	77.677	.592	.879
EM_37	49.30	77.162	.437	.882
EM_38	49.74	79.023	.416	.882
EM_39	49.84	78.661	.427	.882
EM_41	49.37	78.963	.318	.885
EM_42	49.57	79.763	.456	.882
EM_43	49.62	80.137	.341	.884
EM_44	49.64	78.960	.514	.880
EM_45	49.82	77.179	.595	.878
EM_47	49.68	77.331	.477	.881
EM_48	49.55	78.189	.481	.881

UJI KE 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
.885	26

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM_1	45.56	73.461	.330	.884

EM_2	45.88	70.895	.552	.879
EM_4	45.89	70.483	.515	.879
EM_9	45.74	70.336	.591	.878
EM_11	45.47	71.868	.456	.881
EM_13	45.52	68.293	.504	.880
EM_15	45.53	69.242	.546	.878
EM_19	45.55	72.755	.335	.884
EM_20	45.55	71.523	.483	.880
EM_21	45.19	71.549	.358	.884
EM_22	45.78	71.769	.465	.881
EM_23	46.04	70.200	.530	.879
EM_24	45.82	70.674	.568	.878
EM_25	45.42	71.842	.329	.885
EM_29	45.54	72.413	.361	.883
EM_30	45.84	70.398	.612	.878
EM_37	45.28	70.244	.425	.882
EM_38	45.72	71.759	.426	.882
EM_39	45.82	71.381	.440	.881
EM_41	45.35	72.189	.288	.886
EM_42	45.55	72.614	.452	.881
EM_43	45.60	73.152	.319	.884
EM_44	45.62	71.854	.509	.880
EM_45	45.80	70.162	.590	.878
EM_47	45.66	70.631	.445	.881
EM_48	45.53	71.383	.452	.881

UJI KE 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
.886	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM_1	43.46	69.059	.324	.885
EM_2	43.78	66.497	.555	.880

EM_4	43.79	65.986	.527	.880
EM_9	43.64	65.990	.590	.879
EM_11	43.37	67.387	.464	.882
EM_13	43.42	63.701	.525	.880
EM_15	43.43	64.854	.551	.879
EM_19	43.45	68.068	.360	.884
EM_20	43.45	67.159	.480	.881
EM_21	43.09	67.335	.343	.885
EM_22	43.68	67.311	.471	.881
EM_23	43.94	65.734	.541	.880
EM_24	43.72	66.284	.571	.879
EM_25	43.32	67.392	.332	.886
EM_29	43.44	68.047	.355	.884
EM_30	43.74	66.053	.610	.878
EM_37	43.18	66.088	.409	.884
EM_38	43.62	67.571	.405	.883
EM_39	43.72	66.992	.440	.882
EM_42	43.45	68.230	.447	.882
EM_43	43.50	68.818	.307	.885
EM_44	43.52	67.464	.507	.881
EM_45	43.70	65.808	.590	.879
EM_47	43.56	66.330	.439	.882
EM_48	43.43	66.995	.451	.882

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala *Organizational Citizenship Behavior*

SKALA OCB

UJI KE 1

Case Processing Summary

	N	%
Valid	100	100.0
Excluded ^a	0	.0
Total	100	100.0

Listwise deletion based on all variables
in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Number of Items
.861	50

Item-Total Statistics

	Mean if Item Deleted	Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM_1	106.82	147.220	.268	.860
EM_2	106.89	145.634	.348	.858
EM_3	106.46	140.029	.548	.854
EM_4	106.17	148.223	.125	.862
EM_5	106.73	147.330	.219	.860
EM_6	106.46	134.211	.706	.849
EM_7	106.91	147.497	.207	.861
EM_8	106.18	147.381	.166	.862
EM_9	106.39	138.624	.670	.852
EM_10	106.48	138.616	.622	.852
EM_11	106.81	147.388	.286	.859
EM_12	106.85	145.381	.336	.858
EM_13	106.27	143.755	.349	.858
EM_14	106.49	146.111	.259	.860
EM_15	106.41	137.113	.616	.852
EM_16	106.43	146.672	.257	.860
EM_17	106.35	146.674	.218	.861
EM_18	106.27	143.654	.323	.859
EM_19	106.53	135.322	.623	.851
EM_20	106.48	140.050	.514	.854
EM_21	106.73	148.017	.236	.860
EM_22	106.79	146.370	.302	.859
EM_23	106.64	148.677	.134	.862
EM_24	106.68	149.351	.066	.863
EM_25	106.67	144.526	.422	.857
EM_26	106.62	148.783	.112	.862
EM_27	106.13	154.700	-.242	.869
EM_28	106.71	146.713	.308	.859
EM_29	106.40	142.465	.464	.856
EM_30	106.46	143.604	.365	.858
EM_31	106.69	146.822	.313	.859
EM_32	106.92	149.246	.101	.862
EM_33	106.61	147.129	.268	.860
EM_34	106.72	150.547	.005	.863
EM_35	106.71	147.440	.238	.860

EM_36	106.30	142.657	.376	.858
EM_37	106.71	145.157	.388	.858
EM_38	106.28	140.951	.497	.855
EM_39	106.30	146.253	.223	.861
EM_40	106.25	146.391	.187	.862
EM_41	106.37	138.377	.532	.854
EM_42	106.65	148.795	.108	.862
EM_43	106.68	147.634	.195	.861
EM_44	106.34	143.823	.350	.858
EM_45	106.18	142.452	.398	.857
EM_46	106.70	150.313	.016	.863
EM_47	106.48	149.282	.069	.863
EM_48	106.36	141.404	.546	.855
EM_49	106.59	152.345	-.119	.866
EM_50	106.74	144.497	.343	.858

UJI KE 2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
.903	25

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM_2	53.44	103.158	.183	.904
EM_3	53.01	95.040	.653	.896
EM_6	53.01	90.596	.775	.892
EM_9	52.94	94.926	.708	.895
EM_10	53.03	93.706	.739	.894
EM_12	53.40	103.455	.142	.905
EM_13	52.82	98.048	.459	.900
EM_15	52.96	91.998	.749	.893
EM_18	52.82	98.149	.411	.901
EM_19	53.08	90.499	.744	.893
EM_20	53.03	93.949	.686	.895
EM_22	53.34	102.853	.215	.904

EM_25	53.22	101.628	.310	.902
EM_28	53.26	103.750	.155	.904
EM_29	52.95	97.381	.556	.898
EM_30	53.01	97.788	.485	.899
EM_31	53.24	103.821	.156	.904
EM_36	52.85	98.795	.372	.902
EM_37	53.26	102.962	.203	.904
EM_38	52.83	96.648	.545	.898
EM_41	52.92	93.347	.640	.896
EM_44	52.89	97.513	.502	.899
EM_45	52.73	96.926	.505	.899
EM_48	52.91	95.800	.696	.895
EM_50	53.29	100.814	.306	.903

UJI KE 3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
.920	19

Item-Total Statistics

	Item Mean if Item Deleted	Item Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM_3	41.39	84.685	.684	.914
EM_6	41.39	80.907	.774	.911
EM_9	41.32	85.270	.687	.914
EM_10	41.41	83.840	.740	.912
EM_13	41.20	87.616	.483	.918
EM_15	41.34	82.348	.741	.912
EM_18	41.20	86.949	.484	.918
EM_19	41.46	80.413	.768	.911
EM_20	41.41	83.194	.748	.912
EM_25	41.60	92.566	.200	.923
EM_29	41.33	87.254	.562	.916
EM_30	41.39	87.351	.511	.918
EM_36	41.23	88.603	.376	.921
EM_38	41.21	86.733	.537	.917
EM_41	41.30	82.879	.680	.913

EM_44	41.27	86.320	.584	.916
EM_45	41.11	86.846	.508	.918
EM_48	41.29	85.137	.753	.913
EM_50	41.67	91.072	.268	.922

UJI KE 4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	of Items
.926	17

Item-Total Statistics

	Item Mean if Item Deleted	Item Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
EM_3	37.38	78.278	.694	.920
EM_6	37.38	75.046	.757	.918
EM_9	37.31	79.065	.680	.920
EM_10	37.40	77.677	.734	.919
EM_13	37.19	81.246	.481	.925
EM_15	37.33	76.264	.734	.918
EM_18	37.19	80.135	.516	.924
EM_19	37.45	74.250	.771	.917
EM_20	37.40	76.848	.758	.918
EM_29	37.32	80.987	.553	.923
EM_30	37.38	81.086	.503	.924
EM_36	37.22	82.113	.380	.928
EM_38	37.20	80.485	.529	.924
EM_41	37.29	76.592	.685	.920
EM_44	37.26	79.912	.590	.922
EM_45	37.10	80.556	.503	.924
EM_48	37.28	78.628	.773	.919

**Lampiran 4. Blue Print Skala Kecerdasan Spiritual dan
*Organizational Citizenship Behavior***



Blue print skala sebelum *tryout*

Tabel 1.1 Blue Print Skala Kecerdasan Spiritual
Blue Print Skala Kecerdasan Spiritual

N	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara spontan dan aktif)	1,19,35	18,34,48	6
2	Tingkat kesadaran diri yang tinggi	2,20,36	17,47	5
3	Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan	16,33,46	3,21,37	6
4	Kemampuan untuk menyebabkan kerugian	38,45	6,15,22	5
5	Kualitas hidup yang mengilhami	4,23,44	14,32	5

	oleh visi dan nilai-nilai			
6	Keengganan untuk menyebabkan kerugian	5,13,24	31,43	5
7	Kecenderungan untuk melihat keterkaitan antara berbagai hal	9,30,39	12,25	5
8	Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa?” atau “bagaimana jika?” untuk mencari jawaban-jawaban yang mendasar	11,29,42	7,40	5
9	Mampu menjadi pemimpin	8,27,28	10,26,41	6

yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab			
Total	26	22	48

Tabel 1.2 Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior*

N	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	<i>Altruism</i>	1,11,16,25,37,43	6,20,29,41,48	11
2	<i>Courtesy</i>	2,7,12,21,34	17,30,38,44	9
3	<i>Civic Virtue</i>	22,26,31,35,42	3,8,13,18,45	10
4	<i>Sportsmanship</i>	14,23,32,46,49	4,9,27,36,39	10
5	<i>Conscientiousness</i>	5,24,28,33,47	10,15,19,40,50	10
	Total	26	24	50

Blue print skala setelah tryout

Tabel 2.1 Blue Print Skala Kecerdasan Spiritual

N	Indikator	Favorable	Unfavorable	Jumlah
1	Kemampuan bersikap fleksibel (adaptif secara	1,8	25	3

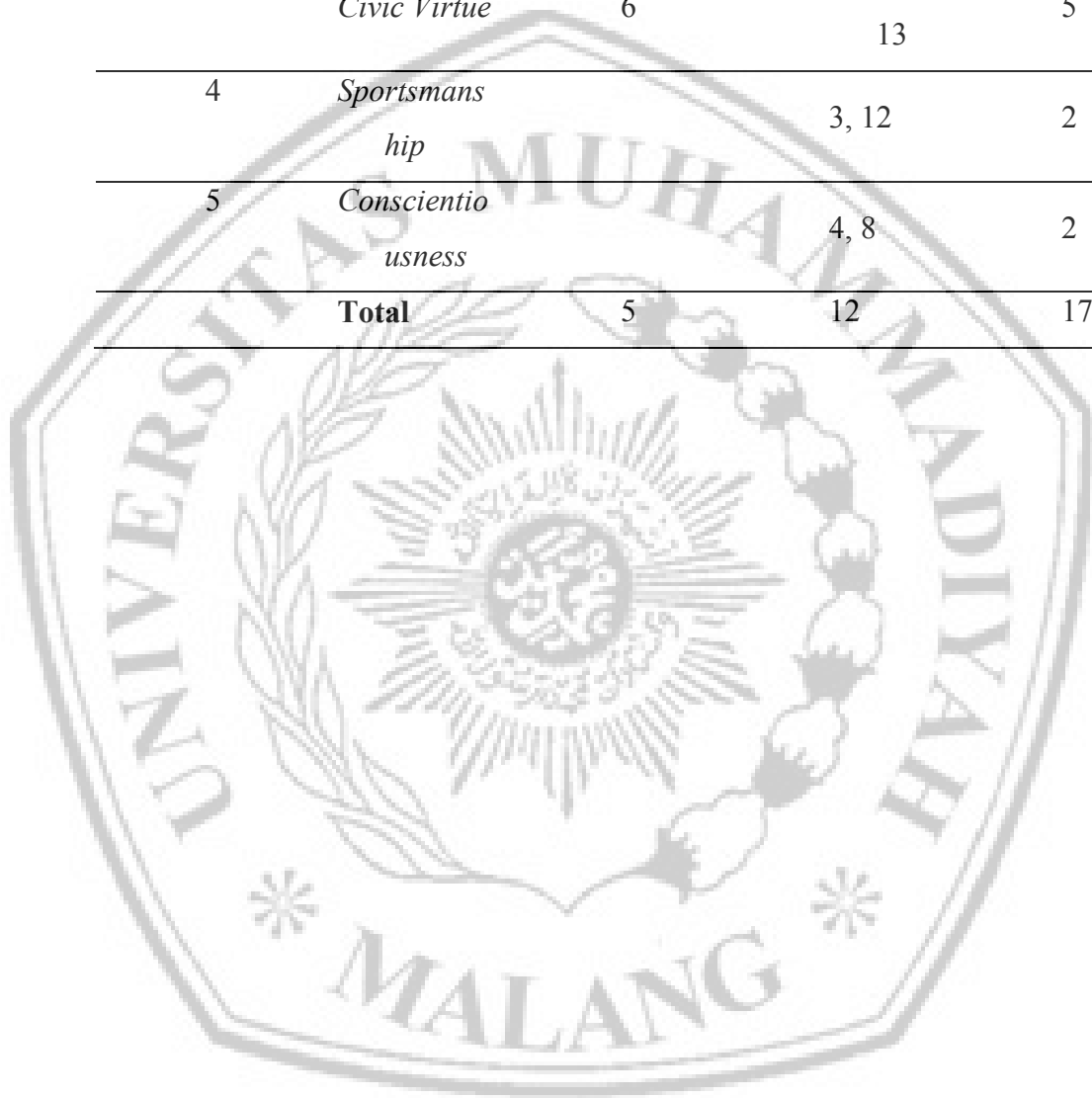
	spontan dan aktif)			
2	Tingkat kesadaran diri yang tinggi	2,9	24	3
3	Kemampuan untuk menghadapi dan memanfaatkan penderitaan		10, 17	2
4	Kemampuan untuk menyebabkan kerugian	18, 23	7,11	4
5	Kualitas hidup yang dimiliki oleh visi dan nilai-nilai	3, 12, 22		3
6	Keengganan untuk menyebabkan kerugian	5, 6, 13	21	4
7	Kecenderungan untuk melihat	4, 16, 19, 20	14	4

	keterkaitan antara berbagai hal			
8	Kecenderungan nyata untuk bertanya “mengapa?” atau “bagaimana jika?” untuk mencair jawaban-jawaban yang mendasar	15		1
9	Mampu menjadi pemimpin yang penuh pengabdian dan bertanggung jawab			0
Total		17	8	25

Tabel 2.2 Blue Print Skala *Organizational Citizenship Behavior*

N	Indikator	Favor	Unfavo	Ju
		able	rable	mal
				a

				h
1	<i>Altruism</i>	2, 16	9, 10, 17	5
2	<i>Courtesy</i>	14	11, 15	3
3	<i>Civic Virtue</i>	6	1, 5, 7, 13	5
4	<i>Sportsmanship</i>		3, 12	2
5	<i>Conscientiousness</i>		4, 8	2
	Total	5	12	17



LAMPIRAN 5. SKALA PENELITIAN





**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
MALANG**

Jalan Raya Tlogomas No.246 Malang,
Jawa Timur 65144



Kepada Yth. Karyawan
Di Tempat

Dengan Hormat,

Saya Dinda Ayu Ardiansari, mahasiswa semester akhir Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang sedang melaksanakan penelitian guna melengkapi data skripsi yang sedang saya kerjakan. Maka dari itu, kiranya Bapak/Ibu berkenan membantu penelitian saya dengan mengisi angket yang terlampir dibawah. Dengan ketentuan :

1. Pria/Wanita yang bekerja sebagai karyawan sebuah perusahaan
2. Usia 22-40 tahun.
3. Sedang aktif bekerja dan Pegawai tetap.

Adapun isi dari angket yang saya berikan berisi kesesuaian dan ketidakseuaian Anda kondisi saat dilingkungan kerja. Mohon menjawab dengan jujur, tidak ada jawaban salah dan benar. Semua data akan di jaga kerahasiaannya. Data yang diperoleh hanya akan digunakan sebagai penelitian. Partisipasi dan bantuan Bapak/Ibu sangat berarti dalam kelancaran skripsi saya. Maka dari itu saya mengharapkan agar Bapak/Ibu menjawab dengan jujur dan dimohon untuk tidak melewati satu pernyataan pun. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terimakasih.

Horm

at saya,

Dinda Ayu Ardiansari

IDENTITAS DIRI

Nama/Inisial :

Masa kerja :

Usia :

Jenis Kelamin :Laki-laki / Perempuan (**coret salah satu**)

PETUNJUK PENGISIAN

1. Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan perasaan dan pikiran Bapak/Ibu yang anda anggap paling menggambarkan kondisi anda saat ini.

SS : jika anda merasa “**sangat sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

S : jika anda merasa “**Sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

TS : jika anda merasa “**tidak sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

STS : jika anda merasa “**sangat tidak sesuai**” dengan pernyataan tersebut.

Contoh :

Pernyataan	SS	S	TS	STS
Saya bersedia membantu rekan kerja.		√		

2. Periksa kembali jawaban anda jangan sampai ada yang terlewat.

Skala 1

Pernyataan				
Saya mampu menghadapi kebijakan baru yang ditetapkan oleh atasan.				
Dalam bekerja, saya selalu meyakini bahwa ini bertujuan untuk mendapatkan ridho Tuhan.				
Saya yakin pekerjaan apapun yang saya lakukan pasti membawa berkah di kehidupan.				
Saya bisa merasakan bahwa setiap sisi dalam kehidupan merupakan satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan yang diciptakan oleh Tuhan.				
Saya mampu menemukan makna yang terkandung didalamnya, ketika menghadapi suatu masalah.				
Saya takut dengan adanya azab Tuhan, jika melakukan kecurangan dalam melaksanakan pekerjaan saya.				
Saya seringkali melemparkan tanggung jawab atas kesalahan yang saya perbuat kepada orang lain.				
Kebijakan baru yang diberikan oleh atasan, merupakan kesempatan untuk saya membuktikan kemampuan yang saya miliki.				
Pekerjaan yang diberikan kepada saya sekarang adalah salah satu				

	bukti kepercayaan Tuhan terhadap kemampuan saya.				
	Dengan banyaknya masalah di kantor, hal itu seringkali membuat saya frustrasi dan putus asa.				
	Berbohong atau melarikan diri dari masalah merupakan cara terbaik untuk menutupi kesalahan saya.				
	Saya yakin bahwa Tuhan itu ada.				
	Saya selalu meyakini bahwa apapun yang saya lakukan tidak akan sia-sia.				
	Saya yakin bahwa masalah yang menimpa saya merupakan kebetulan dan tidak ada hubungannya dengan kehendak Tuhan.				
	Saya meyakini bahwa dengan berpikir kritis, maka kita akan lebih dapat memahami makna dari kehidupan.				
	Saya meyakini bahwa Tuhan telah menyiapkan jalan lain yang harus saya tempuh untuk mencapai kesuksesan, ketika saya mengalami kegagalan.				
	Saya khawatir jika tidak bekerja di kantor ini, maka saya tidak akan mendapatkan pekerjaan lain.				
	Saya tidak takut jika harus mengakui kesalahan yang saya perbuat, karena saya mempercayai adanya kuasa Tuhan.				
	Saya meyakini bahwa dalam hidup ini tidak lepas dari nilai-nilai milik Tuhan.				
	Di dalam menghadapi permasalahan hidup, saya berusaha mencari				

	penyebabnya.				
	Saya seringkali meninggalkan pekerjaan kantor untuk kepentingan pribadi.				
	Saya selalu berpegang teguh pada prinsip-prinsip hidup dalam bekerja agar hasil yang didapatkan lebih maksimal.				
	Saya yakin bahwa Tuhan selalu ada untuk mengawasi umatnya agar menjadi lebih baik.				
	Saya mengerjakan tugas hanya untuk mendapatkan pujian dari atasan.				
	Saya mudah frustrasi dengan adanya perubahan kebijakan dari atasan.				

Skala 2

	Pernyataan				
	Saya jarang membaca pengumuman di kantor karena hanya menyita waktu saja.				
	Saya membantu rekan kerja saya dalam menyelesaikan tugas mereka.				
	Saya mengeluh tentang hal-hal kecil pada manajemen instansi				
	Saya datang terlambatpun tidak masalah asalkan pekerjaan saya selesai.				
	Saya memberikan saran yang inovatif kepada tempat saya bekerja.				
	Saya tiba lebih awal di tempat saya bekerja untuk mempersiapkan tugas dengan lebih baik.				
	Saya enggan melibatkan diri jika instansi memiliki masalah.				
	Saya menyalahi prosedur dan aturan yang ada di instansi.				
	Membantu menyelesaikan tugas				

	rekan kerja yang lain hanya akan menambah beban saja.				
	Menolong menyelesaikan pekerjaan pegawai lain saat dia tidak masuk kerja hanya menambah tugas saya.				
	Membuat masalah dengan pegawai yang lain merupakan hal yang dapat dimaklumi.				
	Hanya atasan saya yang berhak memberikan kritikan atas hasil kerja saya.				
	Lebih baik saya mengerjakan hal lain daripada membantu pegawai lain menyelesaikan permasalahannya.				
	Saya dengan senang hati memberikan penjelasan atau informasi yang berkaitan dengan tugas kepada siapapun.				
	Saya membiarkan orang disekeliling saya untuk menyelesaikan masalahnya sendiri.				
	Saya menghindari membuat masalah dengan pegawai yang lain.				
	Saya merasa lebih baik terlihat sibuk agar tidak disuruh membantu rekan kerja lain.				

TERIMA KASIH

Lampiran 5. Rekapitulasi Data Penelitian



Data Skala Kecerdasan Spiritual

No.	Nama	Masa Kerja	Usia	Jenis Kelamin	Item														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	Nayla	3 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	3	1	2	4	2
2.	Nur Cahya	1 Tahun	24 Tahun	Perempuan	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
3.	Wulan	2 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	2	2	3	2	3	3	1	2	4	3	1	2	4	2
4.	Anang	2 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	2	3	1	1	4	4	1	1	4	1
5.	Siti Fiveteen	3 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	1	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	1
6.	Irawan	3 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	3	2	1	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
7.	Yanik	7 Tahun	35 Tahun	Perempuan	2	1	2	3	2	1	3	3	2	4	3	3	4	2	3
8.	Ifa	3 Tahun	40 Tahun	Perempuan	1	2	2	2	2	2	4	2	2	4	3	2	1	3	1
9.	Rijal	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	1	2	3	1
10.	Dian	2 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	1	1	2	2	2	2	3	2	4	2	1	2	3	2
11.	Sarah	3 Tahun	27 Tahun	Perempuan	2	2	2	3	1	2	2	1	2	3	4	2	2	1	2
12.	Santi	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2
13.	Ayind	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
14.	Riska	1 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2
15.	Nina	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
16.	Mia	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2
17.	Ota	1 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	1	1	2	2	1	4	2	2	4	4	1	2	1	2
18.	Risa	5 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	3	2	1	4	3	2	2	2	2	3	3	1	1	2
19.	Erna	5 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	1
20.	Ida	3 Tahun	32 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
21.	Adis	2 Tahun	28 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2
22.	Elisa	1 Tahun	28 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
23.	E	3 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
24.	Khoirunnisa	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2
25.	Manggar	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	1

26.	Shofi	3 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1
27.	Anin	4 Tahun	40 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	1	1	2	1
28.	Reza	3 Tahun	38 Tahun	Laki-Laki	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1
29.	Ik	5 Tahun	29 Tahun	Perempuan	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2
30.	I	6 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
31.	Aan	2 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
32.	M	8 Bulan	23 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
33.	Ouv	1 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2
34.	Ardella	5 Tahun	22 Tahun	Perempuan	3	1	1	1	3	3	1	1	2	2	2	1	1	1	3
35.	Putri	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	1	2
36.	Hanny	5 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1	2	1	2
37.	P	5 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	3
38.	Sella	4 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1
39.	Frida	2 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
40.	Miwarsih	4 Tahun	30 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
41.	Wahyu	5 Tahun	39 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	3	1	1	4	1
42.	As	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
43.	Irwan	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
44.	M. Jekriel	8 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
45.	Agus Sutiono	10 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	1	1	2	3	2
46.	Kisbita	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
47.	Bagas	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
48.	Ana	10 Tahun	30 Tahun	Perempuan	2	1	1	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2
49.	M. Fauzi	5 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
50.	Ferdy	8 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
51.	Zainul Abidin	7 Bulan	40 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2
52.	Purnomo	3 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2

53.	Wiwit	6 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
54.	Aa	10 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	1
55.	Ari	9 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1
56.	Kevin	4 Bulan	27 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2	3	2
57.	Ardiansah	4 Bulan	27 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	3	3
58.	Tania Lutfi	4 Bulan	24 Tahun	Perempuan	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1
59.	Bambang	10 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	4	1	1	4	1	1	1	2	1
60.	Ashar	11 Bulan	26 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2
61.	Imam S	8 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
62.	Wahyu	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	2
63.	Zaka	9 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	1	2	2	3	1	2	2	1	2	1	3
64.	M. Baiquni	10 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1
65.	Kastari	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
66.	Akhrohman	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
67.	Dzaki	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	2
68.	Eko	10 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	3	2
69.	Teguh	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2
70.	Fahmi	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	1	3	2	3	4	3	2	2	3	2
71.	Amalia	3 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2	3	2
72.	Iwan	15 Tahun	37 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	3	2
73.	Asad	12 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	2
74.	Hendrik	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1
75.	Am. Ghoni	10 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	2
76.	Fathoni	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	1
77.	Grt	8 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	2
78.	Amin	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
79.	Dedik	10 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	2

80.	Ahmad D	9 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	4
81.	Kariyanto	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	2	1	2	1	2	1	1	3	2	3
82.	Cahyo	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3
83.	Budi	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	3	1
84.	Basirul	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3
85.	Ridi	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	1	1	2	3
86.	Edi	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
87.	Dolah	8 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	1	2
88.	Fondra	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2
89.	Donni	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2
90.	C. Kurniawan	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	1	3	2	1	3	3	1	1	4	2
91.	Himyar	8 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2
92.	Agung	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2
93.	Astriono	7 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2
94.	M. Yadi	8 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	3	2	1	2	2	1	1	4	2
95.	Yusuf	6 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	3	2
96.	Aldiansyah	7 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	3	2
97.	Jama'adi	2 Tahun	36 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2
98.	A'ang	11 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	2
99.	Saliman	8 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2
100.	Heru	8 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2
101.	Evan	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
102.	Riva	5 Tahun	36 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
103.	Siswo	17 Tahun	36 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3
104.	Mukhlis	5 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
105.	Bambang	8 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
106.	M. Khoirul	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2

107.	Wahyudi	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
108.	Ayub	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3
109.	Mobarok	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2
110.	Heri	10 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2
111.	Dadang	10 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	2	2	3	2	2	1	3	3	2
112.	Viki	9 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
113.	Dikri	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	2	1	2
114.	Hendrik	10 Tahun	38 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	1	2
115.	Andik	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2
116.	Susanto	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	2	1	1	3	1	1	2	2	2
117.	Usman	10 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	2
118.	Faris	7 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	2
119.	Amujaini	8 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
120.	Agus	10 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2
121.	Umar	8 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1
122.	Supri	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	3	2
123.	Sandy	6 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	1	1	2	3	2	2	2	1	1	2
124.	Adi	8 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	4	1
125.	Tantowi	5 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
126.	M. Firdaus	9 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	3	1	4	3	3	3	3	3	4	2	4	1	3	2	4
127.	Boomers	11 Tahun	38 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2
128.	Mujaddid	9 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	2	1	3	1	1	1	1	2
129.	Badrus	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	1
130.	Devita	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2
131.	Erin	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	2	1	2	2	1	3	2	1	2	3	2
132.	Rivan	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2
133.	Ciko	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2

134.	Pipit	4 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	1	4	2
135.	Salsa	3 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	1	2	2	2	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2
136.	Roman	5 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	3	2
137.	Rengga	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2
138.	Arohiman	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
139.	Abdul Rohman	9 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	3	2
140.	Galih	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	2	1	2	1	2	3	1	1	2	3	1
141.	Khayra	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
142.	Wira	4 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2
143.	Nisa	2 Tahun	26 Tahun	Perempuan	1	2	1	1	1	1	2	1	3	4	3	1	1	4	1
144.	Wahyu	2 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	2
145.	Andre	4 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2
146.	Dany	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	1	2	2
147.	Arif W	9 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	3	2	2	2	2	4	1	1	1	2	3	2
148.	Niko	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2
149.	Rizky	2 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2
150.	Idam	5 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	2	1
151.	Ella	1 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
152.	Risa	9 Tahun	31 Tahun	Perempuan	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	2	1	1	1	3
153.	Rivan	10 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2
154.	Ari	9 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	2	1	2
155.	Rozak	3 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	1	1	1	2
156.	Kiki	20 Tahun	40 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2
157.	Etty	19 Tahun	39 Tahun	Perempuan	2	1	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3
158.	Alihudin	24 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	2	2	1	1	2	2	3	1	1	2	2	2
159.	Ainur Rohmah	7 Tahun	28 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	2
160.	Fatikhatul	12 Tahun	27 Tahun	Perempuan	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2

161.	Nila	7 Tahun	28 Tahun	Perempuan	2	1	1	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2
162.	Uliyah	1 Tahun	36 Tahun	Perempuan	3	2	2	1	3	2	2	3	3	3	1	1	2	1	2

Item										Jumlah	ZScore	TScore	Kategori
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25				
1	2	3	2	2	4	1	2	3	4	54	1,39319	63,93	Tinggi
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	52	1,12498	61,25	Tinggi
2	3	2	2	2	3	2	1	3	3	59	2,06371	70,64	Tinggi
1	2	2	1	1	4	2	4	2	3	55	1,52729	65,27	Tinggi
2	2	2	1	2	2	3	4	3	2	56	1,6614	66,61	Tinggi
2	3	2	2	1	3	1	2	3	3	57	1,7955	67,96	Tinggi
4	4	2	2	2	1	3	3	2	2	63	2,60012	76	Tinggi
2	2	2	2	2	3	1	2	3	2	54	1,39319	63,93	Tinggi
2	3	1	2	3	2	3	1	1	3	48	0,58857	55,89	Tinggi
2	3	2	1	2	2	2	1	1	4	51	0,99088	59,91	Tinggi
2	4	2	2	2	2	2	1	2	1	51	0,99088	59,91	Tinggi
1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	40	-0,48426	45,16	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	49	0,72267	57,23	Tinggi
2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	37	-0,88657	41,13	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	49	0,72267	57,23	Tinggi
2	1	2	1	2	2	2	1	1	3	48	0,58857	55,89	Tinggi
2	4	4	2	3	2	3	2	2	4	61	2,33191	73,32	Tinggi
1	2	2	1	2	2	1	1	2	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	0,99088	59,91	Tinggi
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	0,99088	59,91	Tinggi
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	59	2,06371	70,64	Tinggi

3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	56	1,6614	66,61	Tinggi
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	36	-1,02068	39,79	Rendah
1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	35	-1,15478	38,45	Rendah
1	1	1	1	1	2	2	1	1	3	38	-0,75247	42,48	Rendah
1	1	1	1	2	2	1	1	1	2	31	-1,6912	33,09	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	46	0,32036	53,2	Tinggi
1	3	2	2	2	2	2	1	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	58	1,9296	69,3	Tinggi
2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	58	1,9296	69,3	Tinggi
2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	58	1,9296	69,3	Tinggi
3	1	1	1	1	4	1	3	1	1	43	-0,08195	49,18	Rendah
2	2	2	1	3	2	2	2	1	3	45	0,18626	51,86	Tinggi
2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	44	0,05215	50,52	Tinggi
3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	39	-0,61837	43,82	Rendah
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	2	3	1	2	4	2	2	3	3	50	0,85677	58,57	Tinggi
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	40	-0,48426	45,16	Rendah
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	36	-1,02068	39,79	Rendah
1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	35	-1,15478	38,45	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	0,85677	58,57	Tinggi
2	2	2	2	1	2	2	1	2	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
1	2	1	1	2	2	2	1	2	3	44	0,05215	50,52	Tinggi
3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	51	0,99088	59,91	Tinggi

1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
1	2	1	2	2	1	2	2	2	2	40	-0,48426	45,16	Rendah
2	1	2	1	2	2	2	2	1	3	37	-0,88657	41,13	Rendah
2	2	2	1	3	2	1	1	2	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
1	1	2	2	3	1	1	1	1	1	35	-1,15478	38,45	Rendah
1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	35	-1,15478	38,45	Rendah
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	49	0,72267	57,23	Tinggi
2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	2	1	1	2	1	1	1	1	2	31	-1,6912	33,09	Rendah
3	2	1	1	3	2	1	1	2	2	40	-0,48426	45,16	Rendah
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
1	2	1	1	1	1	2	2	1	2	31	-1,6912	33,09	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	33	-1,42299	35,77	Rendah
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	40	-0,48426	45,16	Rendah
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	40	-0,48426	45,16	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	48	0,58857	55,89	Tinggi
1	2	2	2	1	2	2	2	1	1	41	-0,35016	46,5	Rendah
2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	57	1,7955	67,96	Tinggi
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	2	2	1	1	2	2	1	1	2	40	-0,48426	45,16	Rendah
1	2	2	2	2	1	2	2	2	1	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	1	2	1	1	1	3	1	2	4	33	-1,42299	35,77	Rendah
1	1	2	2	2	3	2	1	1	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	46	0,32036	53,2	Tinggi

2	2	2	1	2	2	2	1	1	3	40	-0,48426	45,16	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	0,85677	58,57	Tinggi
1	2	2	2	2	4	2	1	1	2	44	0,05215	50,52	Tinggi
2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	44	0,05215	50,52	Tinggi
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	39	-0,61837	43,82	Rendah
2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	36	-1,02068	39,79	Rendah
1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	39	-0,61837	43,82	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
2	1	2	2	2	2	2	3	1	2	45	0,18626	51,86	Tinggi
1	1	1	2	2	2	2	2	1	1	42	-0,21606	47,84	Rendah
1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	39	-0,61837	43,82	Rendah
1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	44	0,05215	50,52	Tinggi
1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	44	0,05215	50,52	Tinggi
1	3	2	1	1	3	2	1	2	2	44	0,05215	50,52	Tinggi
1	2	3	3	3	3	2	1	2	2	50	0,85677	58,57	Tinggi
2	3	2	2	2	2	2	1	2	2	46	0,32036	53,2	Tinggi
3	2	3	2	1	2	3	1	1	1	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	1	1	2	1	1	1	1	1	2	33	-1,42299	35,77	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	32	-1,55709	34,43	Rendah
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	28	-2,09351	29,06	Rendah
1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	38	-0,75247	42,48	Rendah

1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	35	-1,15478	38,45	Rendah
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	48	0,58857	55,89	Tinggi
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	45	0,18626	51,86	Tinggi
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50	0,85677	58,57	Tinggi
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	50	0,85677	58,57	Tinggi
2	2	1	1	1	2	1	1	2	3	42	-0,21606	47,84	Rendah
1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	35	-1,15478	38,45	Rendah
1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	34	-1,28889	37,11	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
1	1	2	2	2	3	2	2	2	3	46	0,32036	53,2	Tinggi
2	2	1	2	2	3	2	2	1	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
2	2	2	2	2	3	1	1	1	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	29	-1,9594	30,41	Rendah
1	2	1	2	2	1	2	1	1	1	31	-1,6912	33,09	Rendah
1	2	1	1	1	3	1	1	2	3	33	-1,42299	35,77	Rendah
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	46	0,32036	53,2	Tinggi
2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	39	-0,61837	43,82	Rendah
1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	32	-1,55709	34,43	Rendah
1	3	1	1	1	3	1	1	2	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
4	4	1	1	1	3	3	2	4	4	70	3,53885	85,39	Tinggi
1	3	1	2	2	3	4	2	3	2	51	0,99088	59,91	Tinggi
1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	32	-1,55709	34,43	Rendah
1	1	4	1	1	2	1	1	2	1	36	-1,02068	39,79	Rendah
2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	45	0,18626	51,86	Tinggi

1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	44	0,05215	50,52	Tinggi
2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	56	1,6614	66,61	Tinggi
2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	56	1,6614	66,61	Tinggi
1	2	2	3	1	3	2	2	4	3	51	0,99088	59,91	Tinggi
1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	44	0,05215	50,52	Tinggi
1	3	1	1	1	1	2	1	2	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	40	-0,48426	45,16	Rendah
1	3	4	1	2	1	1	1	1	1	38	-0,75247	42,48	Rendah
1	1	2	1	2	1	2	1	1	3	39	-0,61837	43,82	Rendah
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	2	3	1	2	4	2	2	3	3	50	0,85677	58,57	Tinggi
2	2	2	1	2	2	1	1	1	1	40	-0,48426	45,16	Rendah
1	2	2	1	2	2	2	1	2	2	36	-1,02068	39,79	Rendah
1	2	2	1	2	1	1	1	1	2	35	-1,15478	38,45	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	50	0,85677	58,57	Tinggi
2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	42	-0,21606	47,84	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	32	-1,55709	34,43	Rendah
2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	28	-2,09351	29,06	Rendah
1	1	3	2	1	1	1	1	2	2	38	-0,75247	42,48	Rendah
1	2	2	1	1	1	2	2	2	2	43	-0,08195	49,18	Rendah
2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	35	-1,15478	38,45	Rendah
2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	47	0,45446	54,54	Tinggi
3	2	2	2	2	1	2	2	1	2	48	0,58857	55,89	Tinggi

1	2	1	1	3	1	2	1	1	3	40	-0,48426	45,16	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	49	0,72267	57,23	Tinggi
2	1	1	1	1	2	2	2	1	2	37	-0,88657	41,13	Rendah
2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	41	-0,35016	46,5	Rendah
1	2	2	1	1	3	2	1	2	3	49	0,72267	57,23	Tinggi

Data Skala *Organizational Citizenship Behavior*

No.	Nama	Masa Kerja	Usia	Jenis Kelamin	Item														
					1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1.	Nayla	3 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	4	3	1	3
2.	Nur Cahya	1 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3
3.	Wulan	2 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3	2
4.	Anang	2 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	1	4	1	1	3	3	2	2	1	1	2	1	1	4	2
5.	Siti Fiveteen	3 Tahun	25 Tahun	Perempuan	3	2	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	4	4	1
6.	Irawan	3 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	2	1	2	4	1
7.	Yanik	7 Tahun	35 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	2	1	2	3	3	2	1	1	1	4	1
8.	Ifa	3 Tahun	40 Tahun	Perempuan	2	2	4	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	1	3
9.	Rijal	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	2
10.	Dian	2 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	3	1	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2
11.	Sarah	3 Tahun	27 Tahun	Perempuan	2	2	2	4	2	1	3	2	2	2	2	4	1	1	3
12.	Santi	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	1	2	3	1	2	2	3	1	1	2	1	1	2	2	2
13.	Ayind	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3
14.	Riska	1 Tahun	25 Tahun	Perempuan	3	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	3
15.	Nina	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
16.	Mia	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	1	1	3	3	3	1	2	3	1	1	2	2	1
17.	Ota	1 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2
18.	Risa	5 Tahun	22 Tahun	Perempuan	4	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	1	4	2

19.	Erna	5 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	3
20.	Ida	3 Tahun	32 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
21.	Adis	2 Tahun	28 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
22.	Elisa	1 Tahun	28 Tahun	Perempuan	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
23.	E	3 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
24.	Khoirunnisa	2 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2
25.	Manggar	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
26.	Shofi	3 Tahun	24 Tahun	Perempuan	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	1	2	2
27.	Anin	4 Tahun	40 Tahun	Perempuan	4	2	2	3	3	3	3	2	1	2	3	3	2	1	2
28.	Reza	3 Tahun	38 Tahun	Laki-Laki	4	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	2	4	1	1
29.	Ik	5 Tahun	29 Tahun	Perempuan	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	2	2	2
30.	I	6 Tahun	25 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
31.	Aan	2 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
32.	M	8 Bulan	23 Tahun	Perempuan	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
33.	Ouv	1 Tahun	25 Tahun	Perempuan	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
34.	Ardella	5 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	1	4	3	3	1	1	1	3	3	1	1	2	1
35.	Putri	2 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	1	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2
36.	Hanny	5 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2
37.	P	5 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
38.	Sella	4 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	3	2	2	2	3	1	2	2	3	3	1	2	2
39.	Frida	2 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
40.	Miwarsih	4 Tahun	30 Tahun	Perempuan	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
41.	Wahyu	5 Tahun	39 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	1	1	2	2	3	4	2	1	3	3	2
42.	As	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2
43.	Irwan	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2
44.	M. Jekriel	8 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	3
45.	Agus Sutiono	10 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1

46.	Kisbita	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	2
47.	Bagas	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
48.	Ana	10 Tahun	30 Tahun	Perempuan	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	3
49.	M. Fauzi	5 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3
50.	Ferdy	8 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2
51.	Zainul Abidin	7 Bulan	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2
52.	Purnomo	3 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
53.	Wiwit	6 Tahun	24 Tahunn	Laki-Laki	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3
54.	Aa	10 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	2	2	3
55.	Ari	9 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	1	1	1	1
56.	Kevin	4 Bulan	27 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
57.	Ardiansah	4 Bulan	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2
58.	Tania Lutfi	4 Bulan	24 Tahun	Perempuan	2	2	1	1	2	1	2	1	1	1	1	2	2	1	3
59.	Bambang	10 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1
60.	Ashar	11 Bulan	26 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2
61.	Imam S	8 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2
62.	Wahyu	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
63.	Zaka	9 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2
64.	M. Baiquni	10 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	1	2
65.	Kastari	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2
66.	Akhrohman	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	2	2	2
67.	Dzaki	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
68.	Eko	10 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3
69.	Teguh	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
70.	Fahmi	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2
71.	Amalia	3 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
72.	Iwan	15 Tahun	37 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2

73.	Asad	12 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2
74.	Hendrik	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	3	2	2	1	2	2	2	1	2	1	1	4	2	1
75.	Am. Ghoni	10 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2
76.	Fathoni	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
77.	Grt	8 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
78.	Amin	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2
79.	Dedik	10 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	4	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
80.	Ahmad D	9 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
81.	Kariyanto	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2
82.	Cahyo	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
83.	Budi	2 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	4	2	1
84.	Basirul	3 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	4	2	1
85.	Ridi	5 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1
86.	Edi	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1
87.	Dolah	8 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	1	2
88.	Fondra	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
89.	Donni	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2
90.	C. Kurniawan	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
91.	Himyar	8 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
92.	Agung	9 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
93.	Astriono	7 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
94.	M. Yadi	8 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
95.	Yusuf	6 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	3	2	1	4	2	1	3	1	3	2
96.	Aldiansyah	7 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	1	1	2	2	2	1	3	2	1	3	1	3	2	2
97.	Jama'adi	2 Tahun	36 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
98.	A'ang	11 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2
99.	Saliman	8 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	1	1	1	4

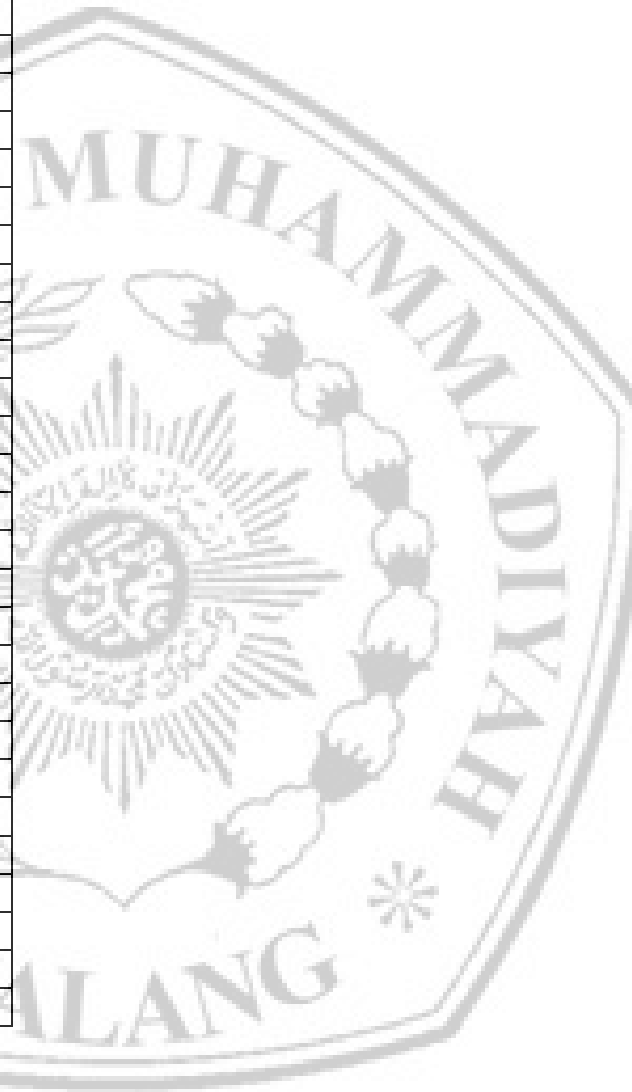
100.	Heru	8 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	1	2
101.	Evan	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	2
102.	Riva	5 Tahun	36 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	1	1	1	3	1	2	2	2	1	2	3	3
103.	Siswo	17 Tahun	36 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	1	1	2	1
104.	Mukhlas	5 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	2	1	1	2	2	2	3	2	3	3	1	1
105.	Bambang	8 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	2	2	2
106.	M. Khoirul	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	1	1	1	2	1	2	2	1	2	2	4	1	2	2	2
107.	Wahyudi	9 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	3	2
108.	Ayub	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2
109.	Mobarak	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	4	1
110.	Heri	10 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
111.	Dadang	10 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2
112.	Viki	9 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2
113.	Dikri	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2
114.	Hendrik	10 Tahun	38 Tahun	Laki-Laki	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	2
115.	Andik	10 Tahun	30 Tahun	Laki-Laki	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	2
116.	Susanto	10 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
117.	Usman	10 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	3	2	4	2	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
118.	Faris	7 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3
119.	Amujaini	8 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	3	1	2	2	2	1	3	2	1	2
120.	Agus	10 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	1	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2
121.	Umar	8 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3
122.	Supri	9 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	1	3	1	2	3
123.	Sandy	6 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	3	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
124.	Adi	8 Tahun	29 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2
125.	Tantowi	5 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	1	2
126.	M. Firdaus	9 Tahun	32 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2

127.	Boomers	11 Tahun	38 Tahun	Laki-Laki	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	1	1	2	4	1
128.	Mujaddid	9 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	4	3	2
129.	Badrus	1 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	1	2	3	2	2	2	2	1	1	3	1	2	2	1
130.	Devita	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	2	2
131.	Erin	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2
132.	Rivan	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
133.	Ciko	2 Tahun	22 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2
134.	Pipit	4 Tahun	24 Tahun	Perempuan	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3
135.	Salsa	3 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1
136.	Roman	5 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	2	2
137.	Rengga	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2
138.	Arohiman	9 Tahun	34 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
139.	Abdul Rohman	9 Tahun	35 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	1	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2
140.	Galih	5 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	1	2	1	1	2	2	2	1	1	1	1	2	1	1	1
141.	Khayra	1 Tahun	22 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	1	2	3	4	3	3	3	4	3	1	3
142.	Wira	4 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	3	2	4	2	2	2	2	3	2	2	1
143.	Nisa	2 Tahun	26 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
144.	Wahyu	2 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
145.	Andre	4 Tahun	26 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
146.	Dany	1 Tahun	24 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
147.	Arif W	9 Tahun	33 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
148.	Niko	2 Tahun	23 Tahun	Laki-Laki	2	3	2	3	1	2	1	4	2	4	1	4	3	3	3
149.	Rizky	2 Tahun	25 Tahun	Laki-Laki	2	4	1	3	3	4	2	1	3	3	4	2	2	2	2
150.	Idam	5 Tahun	27 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
151.	Ella	1 Tahun	23 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2
152.	Risa	9 Tahun	31 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	3	2	2	2
153.	Rivan	10 Tahun	31 Tahun	Laki-Laki	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2

154.	Ari	9 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2
155.	Rozak	3 Tahun	28 Tahun	Laki-Laki	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2
156.	Kiki	20 Tahun	40 Tahun	Perempuan	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2
157.	Etty	19 Tahun	39 Tahun	Perempuan	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
158.	Alihudin	24 Tahun	40 Tahun	Laki-Laki	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
159.	Ainur Rohmah	7 Tahun	28 Tahun	Perempuan	1	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2
160.	Fatikhatul	12 Tahun	27 Tahun	Perempuan	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2
161.	Nila	7 Tahun	28 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2
162.	Uliyah	1 Tahun	36 Tahun	Perempuan	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2

Item		Jumlah	ZScore	TScore	Kategori
16	17				
1	4	44	1,83097	68,31	Tinggi
2	2	40	1,06748	60,67	Tinggi
3	2	41	1,25835	62,58	Tinggi
4	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
4	1	41	1,25835	62,58	Tinggi
4	1	36	0,30398	53,04	Tinggi
4	1	35	0,11311	51,13	Tinggi
1	3	46	2,21272	72,13	Tinggi
3	2	47	2,40359	74,04	Tinggi
1	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
3	1	37	0,49486	54,95	Tinggi
1	3	30	-0,84126	41,59	Rendah
2	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	2	35	0,11311	51,13	Tinggi

2	1	31	-0,65038	43,5	Rendah
2	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
3	2	43	1,6401	66,4	Tinggi
3	3	40	1,06748	60,67	Tinggi
2	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	3	44	1,83097	68,31	Tinggi
2	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
1	1	23	-2,17737	28,23	Rendah
1	1	23	-2,17737	28,23	Rendah
2	1	39	0,8766	58,77	Tinggi
1	1	28	-1,223	37,77	Rendah
3	2	25	-1,79562	32,04	Rendah
2	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	3	45	2,02184	70,22	Tinggi
2	3	46	2,21272	72,13	Tinggi
2	3	46	2,21272	72,13	Tinggi
1	4	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
2	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
3	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	2	28	-1,223	37,77	Rendah



3	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
1	2	31	-0,65038	43,5	Rendah
1	2	30	-0,84126	41,59	Rendah
3	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
1	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
2	2	39	0,8766	58,77	Tinggi
2	3	38	0,68573	56,86	Tinggi
4	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	2	26	-1,60475	33,95	Rendah
2	1	26	-1,60475	33,95	Rendah
2	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
1	2	26	-1,60475	33,95	Rendah
1	1	19	-2,94086	20,59	Rendah
3	1	31	-0,65038	43,5	Rendah
1	1	19	-2,94086	20,59	Rendah
2	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	1	27	-1,41388	35,86	Rendah
2	2	28	-1,223	37,77	Rendah
2	2	28	-1,223	37,77	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah

2	2	41	1,25835	62,58	Tinggi
3	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
3	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
3	3	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	3	38	0,68573	56,86	Tinggi
3	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
2	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
4	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
1	2	30	-0,84126	41,59	Rendah
1	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	1	31	-0,65038	43,5	Rendah
1	2	30	-0,84126	41,59	Rendah
1	2	30	-0,84126	41,59	Rendah
2	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	4	37	0,49486	54,95	Tinggi
4	2	34	-0,07776	49,22	Rendah

3	1	27	-1,41388	35,86	Rendah
3	1	27	-1,41388	35,86	Rendah
3	3	31	-0,65038	43,5	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	28	-1,223	37,77	Rendah
1	2	30	-0,84126	41,59	Rendah
2	1	26	-1,60475	33,95	Rendah
2	3	31	-0,65038	43,5	Rendah
2	2	29	-1,03213	39,68	Rendah
2	1	29	-1,03213	39,68	Rendah
2	2	29	-1,03213	39,68	Rendah
2	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
1	2	29	-1,03213	39,68	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
3	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
3	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	2	29	-1,03213	39,68	Rendah
2	2	28	-1,223	37,77	Rendah
3	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	1	36	0,30398	53,04	Tinggi
3	2	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
1	1	29	-1,03213	39,68	Rendah
2	2	35	0,11311	51,13	Tinggi

2	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
4	1	37	0,49486	54,95	Tinggi
3	2	40	1,06748	60,67	Tinggi
4	1	50	2,97621	79,76	Tinggi
3	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
1	2	30	-0,84126	41,59	Rendah
3	2	31	-0,65038	43,5	Rendah
3	2	39	0,8766	58,77	Tinggi
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
3	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	3	43	1,6401	66,4	Tinggi
3	2	39	0,8766	58,77	Tinggi
3	2	38	0,68573	56,86	Tinggi
2	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
3	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
2	2	28	-1,223	37,77	Rendah
1	1	22	-2,36824	26,32	Rendah
1	4	44	1,83097	68,31	Tinggi
1	1	35	0,11311	51,13	Tinggi
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
1	2	41	1,25835	62,58	Tinggi
2	4	44	1,83097	68,31	Tinggi
2	3	36	0,30398	53,04	Tinggi

2	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	1	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	33	-0,26864	47,31	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	32	-0,45951	45,4	Rendah
2	2	34	-0,07776	49,22	Rendah
2	2	36	0,30398	53,04	Tinggi
2	3	42	1,44922	64,49	Tinggi
2	2	37	0,49486	54,95	Tinggi
2	3	42	1,44922	64,49	Tinggi
2	2	39	0,8766	58,77	Tinggi



Lampiran 7. Output SPSS Hasil Penelitian

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
Normal Parameters ^{a,b}	
Mean	162
Std. Deviation	.0000000
Most Extreme Differences	4.41266614
Positive	.034
Negative	.034
Kolmogorov-Smirnov Z	-.033
Asymp. Sig. (2-tailed)	.426
	.993

test distribution is Normal.
calculated from data.

Uji Hipotesis

Correlations

	SQ	OCB
Person Correlation	1	.539**
. (1-tailed)		.000
	162	162
Person Correlation	.539**	1
. (1-tailed)	.000	
	162	162

Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

